



COMUNE DI ACQUALAGNA

(Provincia di Pesaro e Urbino)

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
PER IL TRIENNIO 2019 - 2021 (PARTE NORMATIVA)**

In data 14.02.2019 alle ore 16,00 presso la Residenza Municipale del Comune di Acqualagna, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte pubblica:

- Presidente - Dott.ssa Ranocchi Sabrina - Segretario Comunale

la delegazione sindacale:

OO.SS.:

- CGIL FP - p. Biagiotti Lanfranco-delegata Tiritiello M.Grazia
- CISL FPL- p. Pedaletti Patrizia- delegata Tiritiello M.Grazia
- UIL FPL - Tiritiello Maria Grazia

R.S.U. Aziendale:

- Agostini Agostino
- Gini Cristina
- Lesina Franco

Premesso che con delibera n.11 del 5.2.2019 la Giunta Municipale ha recepito l'ipotesi siglata in data 24.1.2019 ed autorizzato il presidente della delegazione trattante alla firma definitiva.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) per il triennio 2019 - 2021 per la parte normativa, come da ipotesi sottoscritta il 24.1.2019.



COMUNE DI ACQUALAGNA

(Provincia di Pesaro e Urbino)

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

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) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 79 del 31.8.2010 e successivamente modificato con deliberazione della G.C. n. 116 del 28.12.2010;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto G.C. n. 98 del 28.12.2011.

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

1. Il presente CCDI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia;
2. Esso avrà vigenza triennale e i suoi effetti decorrono dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2021 salvo:
 - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongono la revisione;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni
3. La ripartizione delle risorse (parte economica) tra le varie modalità di utilizzo, sarà negoziata con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti



COMUNE DI ACQUALAGNA

(Provincia di Pesaro e Urbino)

concordano che la convocazione delle delegazioni trattanti, debba avvenire di norma entro il mese OTTOBRE di ciascun anno, escluse le cause di forza maggiore;

4. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto e 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 almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso 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 30 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.



COMUNE DI ACQUALAGNA

(Provincia di Pesaro e Urbino)

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Fondo risorse decentrate

Art. 5 – Criteri generali

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) che vanno a costituire il “fondo risorse decentrate”, sono ripartite, 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.

Art. 6 – Quantificazione e utilizzo del fondo risorse decentrate

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici “stabili” individuati nell’art. 67, c.1 del CCNL e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - quota dell’indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all’art. 31, c.7, secondo periodo, del CCNL 14.9.2000 e all’art. 6 del CCNL 5.10.2001;
 - indennità ex VIII livelli.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate alla retribuzione di posizione e risultato delle P.O. istituite.
3. Le restanti somme annualmente disponibili, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - le nuove progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall’art. 16 del CCNL, che devono essere finanziate esclusivamente con risorse stabili;
 - premi correlati alla performance organizzativa;
 - premi correlati alla performance individuale;
 - premio individuale di cui all’art. 69 del CCNL;
 - indennità di condizioni di lavoro di cui all’art. 70-bis del CCNL;
 - indennità di turno, reperibilità nonché compensi di cui all’art.24 c.1 del CCNL 14.9.2000 (maggiorazione orario festivo/notturno);
 - compensi per specifiche responsabilità, di cui all’art. 70-quinquies;
 - le nuove indennità per la polizia locale di cui agli artt. 56-sexies e 56-quater;
 - le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti da disposizioni di legge e riconducibili alle previsioni dell’art. 67, comma 3, lettere c) del CCNL ivi compresi i compensi di cui all’art. 70-ter (ISTAT).
 - compensi ai messi notificatori alle condizioni di cui all’art. 68 comma 2, lett. h) del CCNL



COMUNE DI ACQUALAGNA

(Provincia di Pesaro e Urbino)

CAPO II – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Progressioni economica orizzontale

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 nelle Tabelle del CCNL.
2. **La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure e i criteri stabiliti nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.**

Art. 8 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e al premio individuale

1. L'incentivazione della performance dei dipendenti deve realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito, all'impegno e all'apporto individuale, tenendo in considerazione i 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 il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - 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 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, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance organizzativa ed 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;



COMUNE DI ACQUALAGNA

(Provincia di Pesaro e Urbino)

- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applicherà a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
2. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa ed individuale concorrono tutti i dipendenti a tempo indeterminato dell'Ente, valutati positivamente. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione-lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 6 mesi nel corso dell'anno.
 3. Secondo quanto sarà previsto nel sistema di valutazione permanente, le parti prendono atto che l'affidamento dei fondi viene assegnato ai responsabili di settore dell'ente. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti e secondo i criteri contenuti nel sistema permanente di valutazione.
I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance approvato dai competenti organi dell'Amministrazione.
 4. I premi relativi alla performance organizzativa verranno erogati solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente definiti nel Piano della Performance; i premi relativi alla performance individuale sono collegati al punteggio ottenuto nelle schede, a conclusione del processo di valutazione, come sarà previsto nel "Sistema di valutazione della performance".
 5. Come da direttive dell'Organo Politico, rappresentato in questa sessione negoziale dal Sindaco, si prende atto delle seguenti percentuali di ripartizione delle risorse destinate alla performance:
 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: 50% delle risorse disponibili
 - PERFORMANCE INDIVIDUALE: 50% delle risorse disponibili
 6. Dette percentuali, con delibera di indirizzo dell'organo politico, potranno subire variazioni, nel corso del triennio;
 7. Almeno il 30% delle risorse variabili, come calcolate ai sensi dell'art.68 c.3 del CCNL, vanno destinate alla performance individuale;
 8. In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse possono essere destinati trattamenti accessori al personale, se finanziati ai sensi dell'art. 67 c.5 lett. b), per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti.
 9. I compensi di cui al comma 8 sono erogati a consuntivo in relazione al grado di partecipazione quali-quantitativa al progetto, determinato dal Responsabile di P.O. di ogni Settore interessato e previa verifica da parte del Nucleo di valutazione della realizzazione del progetto o raggiungimento dell'obiettivo.
 10. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, "differenziazione del premio individuale" del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:



COMUNE DI ACQUALAGNA

(Provincia di Pesaro e Urbino)

- 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 valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 15% del personale a tempo indeterminato presente in ogni struttura apicale e comunque non inferiore ad un dipendente, per ogni Settore.

Art.9 - Principi generali per corrispondere i compensi relativi alle "indennità"

1. Con il presente articolo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori correlati alle condizioni di lavoro, alle specifiche responsabilità ed alle ulteriori specifiche responsabilità, di seguito definiti "indennità";
 - 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;
 - Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
 - L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile incaricato di P.O.;
 - 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;
 - 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;
 - Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di P.O.;
 - 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, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
2. Tutte le disposizioni riportate dagli artt. da 10 a 12 si applicano dal 1° gennaio 2019.

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:

7



COMUNE DI ACQUALAGNA

(Provincia di Pesaro e Urbino)

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
 3. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.
 4. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, comunicata dai Responsabili di Settore all'Ufficio Personale.
 5. **Vengono, qui di seguito, individuati i fattori rilevanti ai fini del rischio, disagio e maneggio valori:**

5.a ATTIVITÀ A RISCHIO:

- 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.

5.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.

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, **di tempi e di modi**, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, **di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo**

5.c MANEGGIO VALORI

Sono interessati i dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure:

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



COMUNE DI ACQUALAGNA

(Provincia di Pesaro e Urbino)

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

1. 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 ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile titolare di P.O., con atto scritto, in stretta correlazione con 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, C o D (non 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. La Conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.
2. Le fattispecie alle quali il Funzionario PO dovrà fare riferimento sono le seguenti:
 - a) **Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**
 - 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 di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.
 - b) **Responsabilità gestionale, 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, che comprende:**
 - c.1 = Responsabilità di processo;
 - c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
 - c.3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile APO.
3. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00, è determinato dal competente Responsabile incaricato di P.O. applicando i criteri di cui all'unità scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

 AA. GG. 9



COMUNE DI ACQUALAGNA

(Provincia di Pesaro e Urbino)

4. 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 in caso di assunzione /cessazione o conferimento/revoca. (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
(art. 70-quinquies CCNL)

a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti a 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5

b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5

c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

PUNTEGGI >INDENNITA'

Da 41 a 45 Punti	=da € 2.400,01 a 3.000,00
Da 33 a 40 Punti	= da € 1.600,01 a 2.400,00
Da 27 a 32 Punti	= da € 1.100,01 a 1.600,00
Da 21 a 26 Punti	= da € 700,01 a 1.100,00
Da 13 a 20 Punti	=da € 500,00 a 700,00

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:
 - compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
 - al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

10



COMUNE DI ACQUALAGNA

(Provincia di Pesaro e Urbino)

2. 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.
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - a) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
 - b) € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
 - c) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
 - d) € 300,00 al Responsabile dei Tributi;
4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Funzionario PO 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;
5. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00;
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (comma 1); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate mensilmente. 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 o conferimento/revoca.

CAPO III – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

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

Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
 - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile incaricato di P.O. del Settore competente. Per gli incaricati di P.O. vi provvede il Segretario comunale.



COMUNE DI ACQUALAGNA

(Provincia di Pesaro e Urbino)

Art. 13.2 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile di P.O. del Settore competente;
3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO IV – Sezione polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale esclusivamente adibito ad attività amministrative.

Art. 14 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - articolo 56-ter del CCNL;
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999.
2. Le parti danno atto che la presente disciplina troverà applicazione dal giorno successivo all'approvazione di apposito regolamento comunale, previa contrattazione con le OO.SS. e RSU (art. 22, comma 3-bis, del D.L. 50/2017).

Art. 15 – Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PM, confluiscono unicamente, all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.



COMUNE DI ACQUALAGNA

(Provincia di Pesaro e Urbino)

2. Viene prevista l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, con oneri a carico del fondo delle risorse decentrate. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.
3. L'importo degli incentivi sarà determinato annualmente con deliberazione della Giunta Comunale.

Art. 16 – Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL, viene erogata al personale che, **in via continuativa, e quindi non saltuaria e occasionale**, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. La misura dell'indennità viene stabilita in € 1,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, **sia superiore almeno al 75% dell'orario di lavoro**.
3. Il Responsabile del servizio di Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.
4. La liquidazione dei compensi, se spettanti, verrà comunicata dal Responsabile incaricato di P.O. del settore interessato all' Ufficio Personale e avverrà con cedenza trimestrale.
5. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

Art. 17 – Indennità di funzione

1. L'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL viene erogata al personale di Categoria C e D (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, viene corrisposta per dodici mensilità e con decorrenza dal 1.1.2019.
2. 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.
3. L'indennità viene erogata sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale del Responsabile del servizio di Polizia Locale, secondo i seguenti criteri e misure:
 - Agenti e Sottoufficiali: fino a € 1.000;
 - Ufficiali : fino a € 2.500;
 - Ufficiali superiori: fino a € 3.000.
4. Le parti danno atto che ai fini dell'individuazione del gradi ricoperto, si fa riferimento all'art. 3 del Regolamento Regionale Marche n. 2/2017.
5. All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'effettivo importo viene stabilito sulla base delle connesse responsabilità affidate al dipendente, in considerazione dei seguenti indicatori:



COMUNE DI ACQUALAGNA

(Provincia di Pesaro e Urbino)

- a) possesso di autonomia nella valutazione, ai fini istruttori, delle condizioni di ammissibilità, dei requisiti di legittimazione e dei presupposti che siano rilevanti per l'emanazione dei provvedimenti finali;
- b) possesso di autonomia nell'accertamento d'ufficio dei fatti, con potere di disporre il compimento degli atti all'uopo necessari, e adozione di ogni misura per l'adeguato e sollecito svolgimento dell'istruttoria. In particolare, autonomia operativa nelle richieste di rilascio di dichiarazioni e rettifica di dichiarazioni o istanze erranee o incomplete ed esperimento di accertamenti tecnici ed ispezioni ed ordinare esibizioni documentali;
- c) potere di proposizione e/o indizione, avendone la competenza, di conferenze di servizi di cui all'art. 14 della l. 241/1990;
- d) cura delle comunicazioni, delle pubblicazioni e delle notificazioni previste dalle leggi e dai regolamenti;
- e) potere di adozione del provvedimento finale.

PUNTEGGI - INDENNITA'

Presenza punto a)	= fino al 20% del massimo della fascia di appartenenza
Presenza punti a) e b)	= fino al 40% del massimo della fascia di appartenenza
Presenza punti a), b) e c)	= fino al 60% del massimo della fascia di appartenenza
Presenza punti a), b) c) e d)	= fino all'80% del massimo della fascia di appartenenza
Presenza punti a), b) c), d) ed e)	= fino al 100% del massimo della fascia di appartenenza

6. Le condizioni sopra dette dovranno risultare formalmente nell'atto di conferimento adottato dal Responsabile del servizio Polizia Locale.
7. L'indennità di cui al presente articolo può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca. E' proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni), in caso di assunzione/cessazione e attribuzione/revoca.
8. Con riferimento ai dipendenti in regime di *part time* - l'indennità è rapportata all'orario contrattualmente previsto.
9. L'indennità e' legata all'effettivo esercizio dei compiti a cui è correlata. In caso di assenza continuativa superiore a 20 giorni nell'arco del mese (ad esclusione dell'assenza per ferie) e' di competenza del Responsabile del Settore interessato, valutare la correlazione tra prestazione effettuata e spettanza del compenso.

14



COMUNE DI ACQUALAGNA

(Provincia di Pesaro e Urbino)

CAPO V – Posizioni Organizzative

Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. 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 organizzativa (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 20% 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% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predefinite nel sistema di misurazione e valutazione;
 - c) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;
 - d) 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 pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;
 - e) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.
2. 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;
 - 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.
3. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.



COMUNE DI ACQUALAGNA

(Provincia di Pesaro e Urbino)

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 19 – 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 NON potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria.

Art. 20 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento sarà disposta dall'Ente, nel caso in cui ne ravvisi la necessità.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza semestrale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Art. 21 – Turnazioni

In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che:

- a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10% su base mensile, come da esempio numerico sotto riportato.

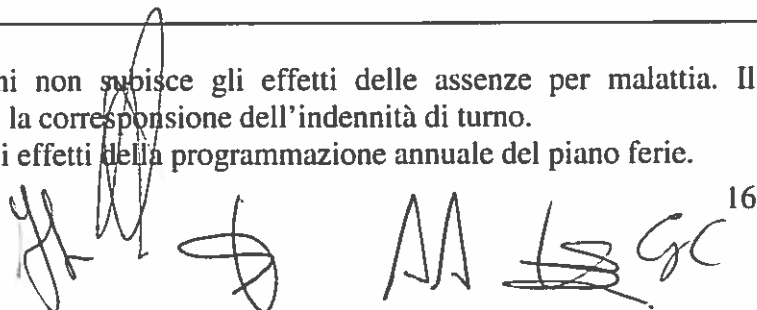
PERSONALE TURNISTA: GIORNI LAVORATI NEL MESE: N. 26

13 turni al mattino - 13 turni al pomeriggio.

L'indennità di turno potrà essere liquidata anche se i turni mattutini sono 12 e i turni pomeridiani sono i restanti 14 giorni o viceversa.

La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno.

La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.





COMUNE DI ACQUALAGNA

(Provincia di Pesaro e Urbino)

Il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.

In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 23, comma 8, del CCNL le situazioni personali che, a richiesta, posso escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:

- dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
- dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
- separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.

Art. 22 – 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 che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 250 annue;
- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 30.

Art. 23 – 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, per le seguenti ragioni:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.

Art. 24 – 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:

- Fasce di flessibilità, per tutti i dipendenti, che prevedano la possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e pomeridiano, che variano nella durata (minuti) in base alle esigenze organizzative e funzionali degli uffici, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del primo mese successivo, in accordo con il responsabile di servizio.



COMUNE DI ACQUALAGNA

(Provincia di Pesaro e Urbino)

- La durata della flessibilità applicabile per ogni ufficio/servizio puo' variare da un minimo di 5 minuti ad un massimo di 30 minuti.

Art. 25 – Orario multiperiodale

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.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 26 – Personale comandato o distaccato

1. 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. 27 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

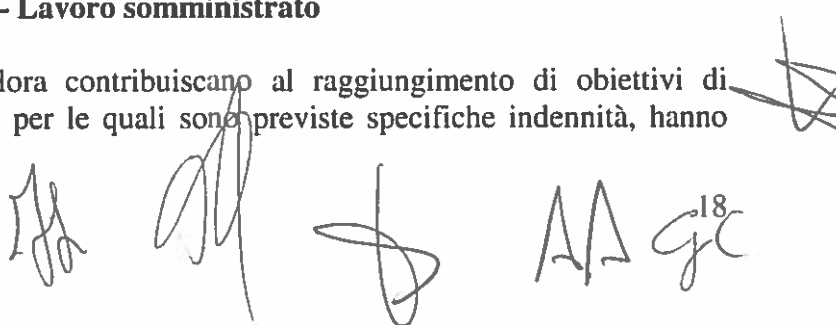
1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. 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.
2. 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. 29 – Lavoro somministrato

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno





COMUNE DI ACQUALAGNA

(Provincia di Pesaro e Urbino)

titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.

2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
3. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 30 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

1. Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.
2. 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).
3. 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.

CAPO III – Welfare integrativo

Articolo 31 - Le attività del “welfare integrativo”

1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi dell'art. 72 del CCNL, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.

CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 32 - Clausola finale

Per quanto riguarda il CCDI – parte economica 2019 – le parti si accordano di incontrarsi entro il mese di Marzo 2019.



COMUNE DI ACQUALAGNA

(Provincia di Pesaro e Urbino)

Allegato "A" al CCDI 2019/2021

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare 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.
2. Le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato.
3. In sede di Conferenza dei Responsabili di Settore, le somme aggiuntive vengono suddivise tra le strutture, destinando a ciascun settore un proprio *budget*. La distribuzione delle risorse tra i vari settori è calcolata dal Servizio Personale, in proporzione al numero dei dipendenti aventi diritto e tenuto conto del costo medio dei percorsi di categoria.
4. **La redistribuzione dei residui sarà oggetto di contrattazione in sede di accordo decentrato annuale.**
5. Per poter partecipare alla procedura il dipendente deve essere in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a ventiquattro mesi;
 - b) essere in possesso di un punteggio valido e sufficiente nella valutazione dell'anno precedente a quello in cui si procede;
 - c) non aver subito sanzioni disciplinari nell'anno precedente a quello in cui si procede, superiori al rimprovero verbale e/o scritto.
6. Il Responsabile del Servizio Personale (per tutti i settori) provvede alla redazione delle relative graduatorie, 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:
Primo anno del triennio: peso 15 punti;
Secondo anno del triennio: peso 20 punti;
Terzo anno del triennio: peso 35 punti.
Fermo restando quanto previsto dal comma 5, lett. b) in caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in una delle annualità del triennio precedente, si procederà al calcolo delle ultime tre valutazioni valide conseguite dal dipendente, applicando la stessa pesatura di cui sopra.
 - b. **Punti 20:** esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 2,0 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;
 - c. **Punti 10:** competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi .
Vengono riconosciuti punti per ogni partecipazione a corsi di formazione comunque denominati (formazione, aggiornamento, seminario di studio etc.) concordati con i Responsabili di servizio, come sotto riportato:

- Per ogni giornata (durata corso almeno 4 ore)

punti 0,50

20



COMUNE DI ACQUALAGNA

(Provincia di Pesaro e Urbino)

Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera).

7. In sede di prima applicazione, le parti danno atto che per le procedure eventualmente attivate nell'anno 2019, non si terrà conto del criterio di cui al precedente punto c), la cui decorrenza dell'efficacia è differita all'anno 2020 (per attività formative svolte nell'anno 2019).
8. La progressione economica avrà decorrenza dal 01 GENNAIO dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto;
9. Le graduatorie, distinte per settori, vengono portate a conoscenza dei singoli dipendenti (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) da parte dei Responsabili di Settore e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame, mediante domanda scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro 10 gg. alla comunicazione. Entro 10 giorni dalla presentazione dell'istanza, il Segretario comunale l'esamina e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
10. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
11. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il Comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.
12. Il personale distaccato presso la Cooperativa che gestisce in concessione la Casa di Riposo "San Giuseppe", avrà diritto, come previsto all'art.26 del capitolato speciale di appalto, a partecipare alle progressioni sia orizzontali che verticali previste per il restante personale dell'ente e allo stesso verrà inoltre garantita l'erogazione del compenso incentivante (performance organizzativa e individuale) in riferimento al CCDI annualmente sottoscritto. Per la compilazione delle schede di valutazione delle prestazioni e dei risultati, il Responsabile di Settore richiederà al/alla coordinatore/trice del servizio, una relazione annuale sulla attività svolta dalle operatrici comunali e sulla partecipazione ai corsi di formazione.
13. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria¹.

¹ Si veda, art. 51, comma 7, CCNL.



COMUNE DI ACQUALAGNA

(Provincia di Pesaro e Urbino)

14. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 5 e 6. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 2, in via preventiva, potranno essere destinate apposite risorse per le PEO del personale incaricato di Posizione organizzativa, che verrà selezionato sulla base di una graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti di categoria D dell'ente, titolari dell'incarico.

L' incontro termina alle ore **16,30**

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente - Segretario Comunale Dott.ssa Ranocchi Sabrina

- **la delegazione sindacale:**

p. Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL Tiritiello Maria Grazia

p. Organizzazione Sindacale Territoriale CISL Tiritiello Maria Grazia

Organizzazione Sindacale Territoriale UIL Tiritiello Maria Grazia

R.S.U. Aziendale - Agostini Agostino

R.S.U. Aziendale - Gini Cristina

R.S.U. Aziendale - Lesina Franco



COMUNE DI ACQUALAGNA

(Provincia di Pesaro e Urbino)

INDICE

<u>TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI</u>	PAG. 2
CAPO I – Disposizioni Generali	pag. 2
• Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale.....	pag. 2
• Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	pag. 2
• Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto.....	pag. 3
• Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	pag. 3
<u>TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE</u>	PAG. 4
CAPO I – Fondo risorse decentrate	pag. 4
• Art. 5 – Criteri generali.....	pag. 4
• Art. 6 – Quantificazione e utilizzo del fondo risorse decentrate.....	pag. 4
CAPO II – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse	pag. 5
• Art. 7 – Progressioni economica orizzontale.....	pag. 5
• Art. 8 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance e al premio individuale.....	pag. 5
• Art. 9 - Principi generali per corrispondere i compensi relativi alle “indennità”.....	pag. 7
• Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL).....	pag. 7
• Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità.....	pag. 9
• Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità.....	pag. 10
CAPO III – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	pag. 11
• Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	pag. 11
CAPO IV – Sezione polizia locale	pag. 12
• Art. 14 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....	pag. 12
• Art. 15 – Proventi delle violazioni al codice della strada.....	pag. 12
• Art. 16 – Indennità di servizio esterno.....	pag. 13
• Art. 17 – Indennità di funzione.....	pag. 13
CAPO V – Posizioni Organizzative	pag. 15
• Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative.....	pag. 15



COMUNE DI ACQUALAGNA

(Provincia di Pesaro e Urbino)

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO ..PAG.16

CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro.....	pag. 16
• Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente..	pag. 16
• Art. 20 – Reperibilità.....	pag. 16
• Art. 21 – Turnazioni.....	pag. 16
• Art. 22 – Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	pag. 17
• Art. 23 – Orario massimo di lavoro settimanale.....	pag. 17
• Art. 24 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	pag. 17
• Art. 25 – Orario multiperiodale.....	pag. 18
CAPO II – Discipline Particolari.....	pag. 18
• Art. 26 – Personale comandato o distaccato.....	pag. 18
• Art. 27 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	pag. 18
• Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo determinato	pag. 18
• Art. 29 – Lavoro somministrato.....	pag. 18
• Art. 30 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in convenzione.....	pag. 19
CAPO III – Welfare integrativo.....	pag. 19
• Art. 31 - Le attività del “welfare integrativo”	pag. 19
CAPO IV – Disposizioni Finali.....	pag. 19
• Art. 32 - Clausola finale.....	pag. 19
Allegati:	
Allegato “A”: DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL’INTERNO DELLE CATEGORIE.....	pag. 20