COMUNE DI BARI SARDO
(PROVINCIA DI NUORO)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2020- 2022

In data 31 dicembre 2020 alle ore 13.00 in videoconferenza, regolarmente convocata, con nota prot. n. 14953 del 31.12.2020, ha avuto luogo l'incontro tra:

- ***la delegazione di parte datoriale:***

Presidente – Maria Teresa Vella – Segretario comunale
Componente — Silvia Congiu - Responsabile del Servizio Economico Finanziario

- ***la delegazione sindacale:***

OO.SS. Territoriale CGIL FP
OO.SS. Territoriale CISL FP
R.S.U. Aziendale –
R.S.U. Aziendale –

Il Presidente della delegazione di parte datoriale introduce l'argomento all'ordine del giorno inerente " Artt. 7 e 8 del CCNL " Funzioni Locali" del 21.05.2018. Nuovo contratto collettivo integrativo del personale dipendente per gli anni 2020/2022 e approvazione dei criteri per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2020, sottoscrizione definitiva ".

Il Presidente fa presente che, acquisito in data odierna i pareri del Revisore dei Conti, la G.C. con deliberazione n. 122 adottata in data odierna ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del CCI e dell'accordo annuale per l'approvazione dei criteri per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2020.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (CCI normativo) per il triennio 2020 – 2022 e l'accordo per l'approvazione dei criteri per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2020.

Per la delegazione di parte datoriale: Presidente _____

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP _____

OO.SS. CGIL – FP _____

R.S.U. Aziendale – _____

R.S.U. Aziendale – _____

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI
Art. 1. *Campo di applicazione;*
Art. 2. *Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto;*

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità;
Art. 3.*Strumenti di premialità;*

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse
Art. 4. *Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo;*

CAPO III – Progressione economica orizzontale
Art. 5. *Criteri generali;*

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità
Art. 6.*Principi generali;*
Art. 7. *Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis del CCNL)*
Art. 8. *Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies comma 1 del CCNL)*
Art. 9.*Indennità per ulteriori specifiche responsabilità (art. 70-quinquies comma 2 del CCNL)*

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
Art. 10.*Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.*

CAPO VI – Performance e Premio individuale
Art. 11.*Disciplina della performance e del premio individuale;*
Art. 12. *Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative;*

CAPO VII – Sezione polizia locale
Art. 13.*Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio aggiuntivo per attività o iniziative di carattere privato;*
Art. 14.*Proventi delle violazioni al codice della strada;*
Art. 15. *Indennità di servizio esterno*
Art. 16.*Indennità di funzione;*
Art.17. *Servizio turnato e indennità;*

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro
Art. 18.*Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente*
Art. 19.*Integrazione della disciplina per la reperibilità*
Art. 20. *Lavoro straordinario e Banca delle ore*
Art. 21.*Orario massimo di lavoro settimanale*
Art. 22.*Flessibilità dell'orario di lavoro*
Art. 23..*Orario multi periodale*
Art.24.*Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi*

CAPO II – Discipline Particolari
Art. 25. *Personale comandato o distaccato*
Art. 26. *Salario accessorio del personale a tempo parziale*
Art. 27. *Salario accessorio del personale a tempo determinato*
Art. 28. *Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione*
Art. 29.*Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili*
Art. 30.*Innovazioni tecnologiche*
Art. 31. *Disciplina sperimentale delle ferie fruibili a ore*
Art. 32. *Ferie e riposi solidali*

CAPO III - CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI
Art. 33.*Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo*
Art. 34.*Norme finali*

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1. Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'amministrazione comunale di Bari Sardo, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

Art. 2. Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2022, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica o la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata di cui all'articolo / in sede di osservatorio paritetico di cui all'articolo
6. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
7.Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 3. Strumenti di premialità

Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono previsti i seguenti strumenti di premialità:

- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale;
- premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
- 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, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 12;
- le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 4. Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

a) premi correlati alla performance organizzativa;

b) premi correlati alla performance individuale;

c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18;

d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;

e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 16 - 18;

f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater del CCNL 16 - 18;

g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 16 - 18;

h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 16 - 18, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate viene assegnato al Responsabile del Servizio incaricato della Posizione Organizzativa (PO) dell'ente, che ha competenza in materia trattamento economico del personale. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dal medesimo soggetto per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 6. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.), che ai sensi dell'art. 169 del D.lgs. 267/2000 unifica il Piano degli obiettivi e il Piano della Performance. Per la definizione dei fondi si opera con criterio quali-quantitativo delle esigenze e secondo le strategie che ogni Responsabile di Servizio, annualmente, concorda con l'Amministrazione.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 5. Criteri generali

L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
L'istituto si applica nei limiti delle risorse stanziate annualmente in sede di contrattazione decentrata, in relazione alle risorse disponibili nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane, per la produttività ed il miglioramento dei servizi destinate annualmente anch'esse in sede di contrattazione.
Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a trentasei mesi.
L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico, salvo diversa indicazione delle parti.
Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, mediante sottoscrizione "*per presa visione e ricevuta copia*" della scheda che lo riguarda.
Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (dirigente/responsabile di settore), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma.
Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
Ai fini dell'ordine di precedenza nella graduatoria di categoria dei dipendenti che abbiano conseguito lo stesso punteggio, si osserverà il criterio della maggiore anzianità di servizio.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ

Art. 6. Principi generali

- Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità". Il presente articolo si applica per tutte le indennità previste nel presente capo, salvo che non sia diversamente disposto dai seguenti articoli;
- Le indennità di cui al presente capo, 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 dei dipendenti aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile del Servizio e della relativa P.O. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, (da effettuarsi entro il mese di dicembre dell'anno precedente a quello di conferma della indennità), a cura del competente Responsabile del Servizio e della relativa P.O., il quale effettua, con proprio atto, l'individuazione degli aventi diritto. L'atto con il quale vengono individuati i dipendenti aventi diritto e/o il permanere delle condizioni, contenente nel dettaglio le condizioni lavorative che danno luogo all'attribuzione della indennità, è trasmesso al servizio per il trattamento economico del personale e al servizio personale, per quanto di competenza.
- Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio delle attività e compiti a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni e/o revoca. L'atto con il quale viene disposta la revisione e/o la revoca della indennità è comunicato al dipendente interessato ed è tempestivamente trasmesso al servizio per il trattamento economico del personale e al servizio personale, per quanto di competenza.
- 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;
- L'erogazione dell'indennità avviene annualmente, entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione del diritto, in unica soluzione, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze (salva l'acquisizione degli atti formali di individuazione dei dipendenti aventi diritto e di attribuzione delle relative indennità).
- Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.
- 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.
- Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 15) si applicano dal 1° gennaio 2020.

Art. 7. Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis del CCNL)

- Ai dipendenti che svolgono attività:
  - disagiate,
  - che comportano continua e diretta esposizione a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute,
  - implicanti il maneggio valori,

compete, per il periodo di effettiva sussistenza delle suddette situazioni, una indennità mensile determinata come riportato in appresso;

- Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
  - Espletamento di attività esposta a rischio: **euro 1,80 al giorno;**
  - Espletamento di attività disagiata: **euro 1,00 al giorno**;
  - Espletamento di maneggio valori: **da euro 0,60 a euro 1,80 al giorno**, in base alla fascia di importo, come meglio specificato in appresso.

- 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).

- In sede di prima applicazione e per la vigenza del presente CCI, vengono confermati tra i beneficiari dell'indennità coloro che nell'anno 2018, svolgevano una o più delle attività considerate nel presente articolo, secondo le misure stabilite nel presente comma.

14.A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

14.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 professionale/categoria di inquadramento.
Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.
Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni/ profilo professionale/categoria di inquadramento.

14.C. MANEGGIO VALORI

- Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio annuale dei valori maneggiati.
- Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa; pertanto non si computano tutte le giornate di assenza, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano il maneggio di valori.
- Il pagamento della indennità di maneggio valori è disposto dal servizio competente in materia di trattamento economico del personale, annualmente, a consuntivo, di norma entro il mese di marzo, previa acquisizione di attestazione del Responsabile del Servizio al quale il dipendente è assegnato in ordine all'importo medio annuale dei valori trattati, desumibile dal rendiconto reso entro il termine previsto dalla vigente normativa.
- Le categorie lavorative e i relativi soggetti aventi diritto al compenso sono così definite:
  - Economo e/o addetto al servizio di economato;

  Altri dipendenti nominati formalmente, con apposito provvedimento, agenti contabili.
  L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.
- L'indennità verrà attribuita tenendo presenti le fasce di seguito elencate:
  Fascia "A" €.0,60giornaliere per incassi tra €.0,00 e €. 500,00;
  Fascia "B" €. 1,00 giornaliere per incassi tra €.500,01 e €. 5.000,00;
  Fascia "C" €.1,20giornaliere per incassi tra €.5.000,01 e €. 10.000,00;
  Fascia "D" €. 1,50 giornaliere per incassi tra €.10.000,01 e €. 15.000,00;
  Fascia "E" €. 1,80 giornaliere per incassi oltre €. 15.000,00;

- Per gli Agenti contabili che eseguono attività di sportello quotidiano, qualora si alternino quotidianamente nelle attività, viene considerato il valore maneggiato diviso al 50%.
- L' indennità determinata secondo quanto previsto dal presente comma è ridotta del 20% nel caso in cui l'indennità spettante, sulla base delle presenze, risulta superiore all'importo dei valori maneggiati nell'anno.
- Agli Agenti contabile che rivestano la figura di Agenti di Polizia Locale, tale indennità viene riconosciuta per le giornate di effettivo svolgimento delle mansioni di Agente contabile e non in concomitanza delle giornate in cui viene svolto servizio esterno, in quanto non cumulabile con l'indennità di cui all'articolo 56 quinquies del CCNL.

Art. 8. Indennità per specifiche responsabilità

- L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene riconosciuta annualmente, secondo i seguenti criteri generali:
  - si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile dell'Area e della relativa PO, 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);
- 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 a livello di ente;
- 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 Servizio provvede al riparto delle somme tra i vari servizi, sulla base delle unità di personale interessate.
- Le fattispecie di particolari responsabilità alle quali, ciascun Responsabile di Servizio e della relativa P.O., dovrà fare riferimento per la attribuzione della relativa indennità sono le seguenti:

SCHEDA PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RESPONSABILITA' **Servizio** _____	
DIPENDENTE _____	**CAT. D**

INDICATORI	POSSEDUTI SI / NO
Responsabilità di coordinamento di ufficio	
Responsabilità procedimentale di notevole grado di complessità con necessità di applicazione di modelli teorici e a elevata ampiezza di soluzioni possibili o coinvolgimento di diversi servizi o istituzioni	
Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro	
Responsabilità di realizzazione di obiettivi programmi e piani di attività.	
Responsabilità di attività relazionali complesse e negoziali che deve coinvolgere strutture interne ed esterne	
Responsabilità di preposizione a strutture comunali formalmente attribuita	
Responsabilità di gestione di risorse economiche e strumentali complesse	
Responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni)	
Responsabilità di concorso decisionale	
TOTALE	
Presenza contestuale di almeno 6 fattispecie = € 3.000,00	
Presenza contestuale di almeno 5 fattispecie = € 2.500,00	
Presenza contestuale di almeno 4 fattispecie = € 2.000,00	
Presenza contestuale di almeno 3 fattispecie = € 1.500,00	

SCHEDA PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RESPONSABILITA'

Servizio _____

DIPENDENTE _____	**CAT.C**

	INDICATORI	POSSEDUTI SI / NO
	Responsabilità di coordinamento di ufficio	
	Responsabilità procedimentale di significativo grado di complessità e moderata ampiezza di soluzioni possibili	
	TOTALE	
legenda		
	Presenza di almeno 1 fattispecie =	**€ 800,00**
	Presenza di almeno 2 fattispecie =	**€ 1.000,00**
	SCHEDA PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RESPONSABILITA' Servizio _____	
	SCHEDA PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RESPONSABILITA' Servizio _____	

	DIPENDENTE _____	**CAT.B**	
	INDICATORI	**POSSEDUTI SI / NO**	
	Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro		
	TOTALE	**€ 650**	

Art. 9 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità (art. 70-quinquies comma 2 del CCNL)

- 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;
  - compensa le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
- In tutte le fattispecie indicate al comma 1 del presenta articolo 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 Responsabili delle Aree e delle relative P.O, che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette;
- Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- **€350,00 agli Ufficiali di Stato Civile o di Anagrafe, con delega completa;**
- **€ 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile o di Anagrafe, con delega parziale;**
- **€ 350,00 agli Ufficiali Elettorali;**
- **€ 350,00 al Responsabile dei Tributi;**
- La individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per le risorse decentrate.
- Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Responsabile del Servizio e della relativa P.O 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 **€ 300,00 lordi annui;**

- Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di **€ 300,00;**
- Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (comma 1 dell'art. 70 – quinquies del CCNL); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 10. Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

10.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.
Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del competente Responsabile del Servizio e della relativa P.O.
La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Ente.

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

a. incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
b. recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
c. recupero evasione IMU e TARI (art. 1 comma 1091 della Legge 145/2018), nel rispetto delle condizioni previste dalla predetta norma.
d. 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);

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo quanto previsto dalle relative norme di legge e dalla disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali, con atto del Responsabile dell'Area e della relativa P.O.
Per quanto riguarda la disciplina degli incentivi di cui alla precedente lett. a) si rinvia al regolamento comunale vigente.

Per quanto riguarda la disciplina degli incentivi di cui alla precedente lett. c), le parti rinviano ad apposito regolamento comunale da approvarsi.
Per i Responsabili dei Servizi e delle relative P.O vi provvede, con proprio atto, il Segretario Comunale.
La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Ente

10.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 convertito dalla Legge n. 111/2011.
Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, 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. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente;
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 dell'Area e della relativa P.O competente;
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.
La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 11. Disciplina della performance e del premio individuale

A) - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale
1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e della performance organizzativa dei dipendenti a tempo indeterminato e dei dipendenti a tempo determinato titolari di contratti di lavoro di durata pari o superiore a 180 giorni (nell'anno), cosiddetta produttività collettiva, individuale e/o per progetti, secondo le percentuali indicate nel sistema di misurazione e valutazione della performance.
La valutazione della performance organizzativa concorre, nella valutazione complessiva del dipendente in misura pari a quanto previsto nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dal Comune di Bari Sardo.
La erogazione di tali compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti.
Partecipano a tale incentivazione anche i dipendenti parzialmente utilizzati dalla unione di comuni e/o da altra forma di gestione associata.
2. Il 30% della parte variabile del fondo, senza considerare in tale ambito le risorse previste da specifiche disposizioni di legge, quelle provenienti dalla amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto, è destinato alla incentivazione della performance individuale.
La quota prevalente intesa come maggioritaria, delle risorse di parte variabile, senza considerare quelle previste da specifiche disposizioni di legge, quelle provenienti dalla amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto, sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi.
3. I compensi per la incentivazione della performance individuale ed organizzativa sono articolati nelle seguenti modalità:
a. Incentivi per la realizzazione degli obiettivi del Servizio e/o dell'ente e/o per il raggiungimento di parametri di virtuosità e/o per il giudizio positivo degli utenti (performance organizzativa), cui partecipano tutti i dipendenti. Sono assegnati in misura corrispondente alla valutazione resa dal responsabile del servizio e sulla base della categoria giuridica di inquadramento e della posizione economica;

b. Incentivi per la realizzazione degli obiettivi individuali formalmente assegnati a tutti i dipendenti dai Responsabili di Servizio e della relativa Posizione Organizzativa (performance individuale). Tali compensi vengono ripartiti a seguito della valutazione effettuata da parte dei singoli Responsabili di Servizio e della relativa P.O. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati attraverso il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) che unifica il piano degli obiettivi e il piano delle performance, o attraverso il Piano degli Obiettivi, a ciascun Responsabile di Servizio, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (cosiddetta performance individuale). L'attribuzione di tali risorse ai singoli Servizi e di conseguenza dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti si realizza sulla base della categoria giuridica di inquadramento e della posizione economica (per come indicata dalla tabella di cui al successivo comma 7 del presente articolo);
c. Incentivi per la realizzazione di progetti di innovazione finalizzati alla attivazione di nuovi servizi o attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente. Alla ripartizione di tali incentivi partecipano esclusivamente i dipendenti individuati dal Responsabile del Servizio nell'ambito dei progetti scelti previamente dalla Giunta. Tali progetti possono essere riferiti a singole aree o interessare trasversalmente più aree.
4.L'attribuzione delle risorse al singolo progetto di cui alla lett.c) e di conseguenza dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti, si realizza sulla base della attribuzione di un peso specifico ad ogni progetto effettuato dalla giunta su proposta del segretario comunale in relazione alla importanza dello stesso, nonché della categoria giuridica di inquadramento e della posizione economica (per come indicata dalla tabella di cui al successivo comma 7 del presente articolo);
Essi sono ripartiti, in proporzione all'impegno richiesto ai singoli dipendenti, a seguito dell'accertamento da parte del nucleo indipendente di valutazione, del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli Responsabili di Servizio (cd incentivi per progetti).
5. L'attribuzione delle risorse di cui alla lettera b) del precedente comma 3 (obiettivi assegnati dai Responsabili di Servizio a tutto il personale assegnato) avviene attraverso l'utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo comma 7 integrato, con il valore dell'obiettivo assegnato dalla giunta all'atto di approvazione del P.E.G., (che unifica il piano degli obiettivi e il piano delle performance) su proposta del Segretario Comunale e dei Responsabili di Servizio.
6. Entro i 15 giorni successivi alla approvazione del Piano Esecutivo di Gestione, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i Responsabili dei Servizi assegnano formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi di cui alla lettera b) del precedente comma 3 ai dipendenti assegnati al Servizio alla quale sono preposti, nonché comunicano gli altri fattori di valutazione dei comportamenti e delle competenze professionali, come previsti nel sistema di misurazione e valutazione della performance.
Entro lo stesso termine vengono di norma approvati i progetti di cui alla lettera c) del precedente comma 3, con la indicazione dei dipendenti impegnati e con il grado di impegno richiesto.
7.I compensi di cui al presente articolo sono calcolati, con riferimento all'ammontare delle risorse a ciò destinate, sulla base della categoria giuridica e della posizione economica, sulla base dei parametri di cui alla seguente tabella:

Categoria giuridica e posizione economica	**Parametro**
A1	90
A2	91
A3	92
A4	92
A5	93
A6	94
B1	104
B2	105
B3	106

B3 giuridico	107
B4	108
B5	109
B6	110
B7	111
B8	112
C1	151
C2	152
C3	153
C4	154
C5	155
C6	156
D1	170
D2	171
D3e	172
D4	174
D5	175
D6	176
D7	177
D8	178

8. Il Servizio competente in materia di trattamento economico del personale definisce sulla base dei parametri di cui al precedente comma 7, i compensi attribuibili ai singoli dipendenti e li comunica ai Responsabili dei Servizi ed ai singoli dipendenti, unitamente ai compensi attribuibili ai singoli dipendenti sulla base della lettera c) del precedente comma 3.
9. Il Nucleo di Valutazione definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi, anche tenendo conto delle specifiche relazioni realizzate dai Responsabili dei Servizi, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati.
I compensi saranno erogati ai dipendenti in misura proporzionale al punteggio ricevuto secondo quanto previsto nel sistema di misurazione e valutazione.
10. Le economie derivanti dalla applicazione del precedente comma 9, ritornano nella disponibilità del fondo per le risorse decentrate relativo all'anno successivo.
11. La valutazione è effettuata da ciascun Responsabile di Servizio, titolare di posizione organizzativa, sulla base dei criteri definiti nel sistema misurazione e valutazione delle performance del personale dipendente approvato dall'ente tenendo conto:

- del contributo reso dal personale dipendente per il perseguimento degli obiettivi di performance organizzativa dell'Ente;
- dell'impegno profuso e grado di partecipazione al conseguimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali collegati con i risultati attesi della propria unità organizzativa di appartenenza;
- delle competenze dimostrate e al grado di coerenza dei comportamenti professionali ed organizzativi,

calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal Responsabile del Servizio titolare di posizione organizzativa, in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale.
12. Il sistema misurazione e valutazione delle performance del personale dipendente è adottata dall'ente previa informazione e, a richiesta, confronto con i soggetti sindacali.
13. Per i dipendenti a tempo indeterminato assunti o cessati in corso d'anno e per i dipendenti a tempo determinato (purché titolari di contratti di lavoro di durata pari o superiore a 180 giorni), i compensi sono corrisposti in misura proporzionale al periodo lavorato. Ai dipendenti a tempo parziale il compenso è corrisposto in misura proporzionale al regime orario applicato.

Ai fini della assegnazione dei compensi di cui al precedente comma 3 i dipendenti che nel corso dell'anno sono stato impegnati in più Servizi e/o sono cessati dal servizio partecipano in misura proporzionale alla durata ridotta dell'impegno richiesto, previa valutazione dell'apporto dato al raggiungimento dell'obiettivo, da parte del responsabile dell'area competente.
Ai fini della valutazione non sono considerate assenze che incidono sulla erogazione dei compensi di cui al presente articolo, le assenze per: congedo ordinario, recupero lavoro straordinario, astensione obbligatoria per maternità, congedi di paternità, infortunio sul lavoro, permessi e aspettative sindacali, sciopero, permessi legge 104/1992, donazione sangue e midollo osseo, permessi per lutto di cui all'art. 31 comma 1 del CCNL, altre assenze che il contratto collettivo nazionale o la legge non consentono espressamente di escludere ai fini della erogazione del trattamento accessorio.
L'erogazione dei compensi avviene a conclusione del ciclo di valutazione delle performance, da parte del nucleo indipendente di valutazione, e seguito della validazione e approvazione della relazione sulla performance, di norma entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.
B) - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale
I compensi legati alla performance individuale di cui alla lettera b) del comma 3 del presente articolo, devono essere ripartiti in modo da assicurare al 20% dei dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, (percentuale che è coerente con il requisito del numero limitato di tali dipendenti previsto dal CCNL all'art. 69), che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione e comunque pari o superiore al 90%, il 30% in più (nda nel CCNL tale quota non deve essere inferiore al 30%) della media pro-capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi.
Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di cui al presente articolo. In caso di parità si tiene conto del maggior punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti professionali e organizzativi, in caso di ulteriore parità dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.
Le modalità di erogazione dei compensi connessi alla valutazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti, sono previste nel sistema di misurazione e valutazione delle performance vigente nell'ente.

Art. 12. 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 organizzative (da ora solo P.O.):
2. 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 25 % (almeno del 15%) per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
3. L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle performance dei titolari di P.O. vigente nell'ente, da un minimo dello 0% (zero percento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste presso il Comune di Bari Sardo sulla base di fasce di punteggio predeterminato nel sistema di misurazione e valutazione della performance;
4. Gli eventuali risparmi vengono liquidati, nella misura del 60%, alla P.O. che ha ottenuto la valutazione più alta o alle P.O. classificate nella fascia di punteggio più alta. La restante parte dei risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per l'ente;
5. 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 15% (dal 15% al 25%) del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;
6. Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

7. 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:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- 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;
- 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.lgs. 446/1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati, in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo massimo pari al 50%, della retribuzione di risultato medesime.

CAPO VII – 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 amministrativo.

Art. 13. Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio aggiuntivo per attività o iniziative di carattere privato

1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cd in conto terzi ed i cui oneri non sono sostenuti dall'ente, è dovuto al personale della stessa impegnato, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'articolo 56 ter del CCNL 21.5.2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza che incida nel tetto massimo spendibile per il lavoro straordinario e nel limite massimo individuale previsto per lo stesso.
2. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.
3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.
4. La presente disciplina trova applicazione dal giorno successivo alla stipula del presente contratto, e comunque subordinatamente alla approvazione ed entrata in vigore del regolamento comunale che disciplini nel dettaglio le modalità di erogazione dei servizi e di gestione delle risorse versate al Comune per attività o iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22 comma 3 bis del D.L.50/2017 convertito dalla Legge 96/2017.
5. 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;

al regolamento comunale adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e alle RSU, da approvarsi con deliberazione della Giunta Comunale.

Art. 14. Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL le parti prendono atto 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 Polizia Locale, confluiscono unicamente, all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio;

2. Ai sensi dell'art. 208 del d.lgs. 30 aprile 1992, n. 285, l'Ente destina la quota percentuale del **20 %** eccedente le riscossioni dell'esercizio precedente dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie conseguenti alle violazioni del Codice della strada, in aumento al "Fondo Risorse Decentrate"per gli incentivi monetari da corrispondere al personale della polizia locale impegnato in progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale; l'ammontare dei proventi del Codice della Strada di cui alla quota percentuale come sopra definita nonèsoggetto al vincolo di finanza pubblica stabilito dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, giusta DELIBERAZIONE N. 5/SEZAUT/2019/QMIG CORTE DEI CONTI SEZIONE AUTONOMIE del 22 marzo 2019;

Art. 15. Indennità di servizio esterno

1.L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL, viene erogata al personale della polizia locale che, in via continuativa, e sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
L'indennità non può essere erogata se il servizio esterno viene svolto in maniera saltuaria o occasionale.
2.Al personale della polizia locale che è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.
Per servizio esterno si intende il servizio di vigilanza o controllo reso in strada.
3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità pari ad un **importo giornaliero lordo di € 2,50,** con decorrenza dal giorno successivo alla sottoscrizione del presente contratto.
4. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di servizio esterno agli operatori di Polizia Locale aventi diritto le risorse verranno individuate destinando quota parte dei proventi derivanti dalle sanzioni stradali di cui all'art. 208, commi 4, lett. c), e 5 del D.Lgs. n. 285/1992" *in quanto anche questo compenso, per le nuove e maggiori prestazioni cui si collega (implementazione dei servizi esterni di vigilanza), si può configurare come strettamente funzionale al conseguimento di quegli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale*" **(CFL41ARAN/2019).**
5. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
6. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro *(calcolo giornaliero).*
7. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
a. l'acquisizione della pianificazione dei turni giornalieri, settimanali o mensili di servizio esterno, come definiti dal Responsabile del Servizio Polizia Locale.
b. una attestazione del Responsabile del Servizio Polizia Locale della presenza delle condizioni previste dal presente articolo, circa l'effettività della prestazione di servizio esterno nel rispetto di quanto previsto nel presente contratto; tale attestazione unitamente alla documentazione di cui alla lett. a) (deve essere trasmessa dal Responsabile del Servizio, entro il giorno 10 di ciascun mese, al servizio competente in materia di trattamento economico del personale;
8. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
9. L'indennità di cui al presenta articolo:
a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 C.C.N.L. 21/05/2018;

b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. B), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (indennità di vigilanza);
c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del C.C.N.L. 21/05/2018 (indennità condizioni di lavoro);
e) è proporzionalmente ridotta rispetto al servizio effettuato per il personale part-time.
10. La presente disciplina trova applicazione dal giorno successivo alla stipula del presente contratto.

Art. 16. Indennità di funzione

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.
Per incarichi di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, ai sensi dell'articolo 56 sexies del CCNL ,si devono intendere quelli assegnati formalmente dal Responsabile del Servizio Polizia Locale entro i 30 giorni successivi alla stipula del presente contratto decentrato che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto alle attività svolte dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria, compiti che devono essere connessi al grado rivestito. Del conferimento di tali incarichi deve essere data comunicazione al Servizio competente in materia di trattamento economico del personale e al Servizio competente in materia di personale.
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.
Nel conferimento degli stessi occorre tenere conto delle risorse destinate dal contratto decentrato al finanziamento di questo istituto.
I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D e i relativi compensi, sono i seguenti e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di personale della polizia locale che non deve superare il **20%** di quelli in servizio, arrotondato all'unità superiore:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D	**Compensi annui**
Responsabilità riferite a personale della polizia locale di categoria C, individuato dal Responsabile del Servizio Polizia Locale per coordinamento, formalmente affidato, di almeno quattro operatori di pari o inferiore categoria e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità ed in relazione al grado di ...	**Euro1.000,00**
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D dal Responsabile del Servizio Polizia Locale, nei seguenti ambiti: • 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ ufficio); • 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati, motivatamente, di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee; • 3) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 4 unità); • 4) incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi.	**Euro 1500,00** se riferita al possesso di tutti e 4 requisiti **Euro1250,00** se riferita al possesso di 3 requisiti **Euro1000,00** se riferita al possesso di 2 requisiti **Euro750,00** se riferita al possesso di 1 requisito

5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

6. Il Servizio per il trattamento economico del personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione del Responsabile del Servizio Polizia Locale, titolare della relativa posizione organizzativa, corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità

7. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.

Art. 17. Servizio turnato

1. Sulla base delle esigenze di servizio l'Amministrazione può, dandone informativa alle OO.SS., istituire il servizio turnato nelle modalità stabilite dal C.C.N.L.
2. Al fine di assicurare l'equilibrio nei turni di servizio nel rispetto del principio di equità di rotazione stabilito nel C.C.N.L., si concorda di prendere a riferimento come arco temporale il trimestre, lasso di tempo entro cui detto principio deve essere osservato.

TITOLO III – ORARIO DI LAVORO E DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 18. Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

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

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, comprovata da certificazione medica;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone appartenenti al nucleo familiare del dipendente;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone disabili, come risultanti dalla certificazione rilasciata ai sensi della Legge 104/1992;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti facenti parte del nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

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

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

  c. patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

•

Art. 19 – Integrazione della disciplina per la reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;
2. La misura della indennità di reperibilità di cui all'art. 24 del C.C.N.L., che spetta per le attività svolte a questo titolo, per 12 ore, **è fissata in 12,00 euro;**
3. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese.
4. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a otto in un mese per un numero massimo di sei mesi,
5. Il Servizio per il trattamento economico del personale provvederà alla corresponsione dell'indennità mensilmente, previa comunicazione del competente Responsabile del Servizio, titolare della relativa posizione organizzativa sullo svolgimento della prestazione, corredata dagli atti formali di inserimento del dipendente interessato nei turni di reperibilità.
L'indennità di che trattasi compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.

Art. 20. Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. 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:

- il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le **250** annue;

2. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
3. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 21. Orario massimo di lavoro settimanale

1. In applicazione agli art. 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. 22. Flessibilità dell'orario di lavoro

1. 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:

- Particolari situazioni lavorative con picchi di attività in determinati periodi dell'anno
- Fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, di 1 ora con l'obbligo di completare l'orario giornaliero teorico;
- Fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, che preveda la possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita per un'ora, nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il Responsabile di Servizio;

2. Per l'applicazione della sopraindicata fasce di flessibilità, debbono comunque sussistere le seguenti condizioni:

- non si devono determinare conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi.
- deve essere in ogni caso garantita la presenza in servizio da parte di tutti i dipendenti dell'ente tra le ore 9.00 e le ore 13.30.
- il dipendente deve dare informazione preventiva al servizio personale.

3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, (come indicate in appresso a mero titolo esemplificativo), possono essere previste nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche forme di flessibilità ulteriori rispetto alla fascia di flessibilità di cui al comma uno, compatibilmente con le esigenze di servizio e su richiesta dei dipendenti, nei casi che verranno previsti nell'apposito regolamento dell'ente.

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 23. Orario multi periodale

1. 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.

2. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.

3. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multi periodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

4. In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si individua il seguente periodo:

- da 13 a 18 settimane.

Art. 24. Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

1. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

CAPO II – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 25. Personale comandato o distaccato

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

Art. 26. Salario accessorio del personale a tempo parziale

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

Art. 27. Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali, a tal fine, l'ente dispone relativa integrazione delle risorse decentrate, salvo che i T.D non siano in sostituzione di personale assente dal servizio o cessato.
Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale e organizzativa, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto servizio almeno 180 giorni effettivi continuativi, nell'arco dell'anno solare, a condizione che gli siano stati assegnati obiettivi di performance.

Art. 28. 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 e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità.
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.

Art. 29. Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, le parti si accordano sull'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
- L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al d.lgs. n. 81/2008.

2. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 30. Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:
2.Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

Art. 31. Ferie e riposi solidali

1.Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.

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

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni stabilita tenendo conto in primo luogo delle specifiche risorse rese disponibili nel fondo.

2. La loro decorrenza è fissata allo 1° gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione, sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 categorie. Esse sono disciplinate da una specifica disposizione regolamentare che si ispira ai seguenti criteri che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 16 del CCNL del 21.5.2018:

- è richiesto come requisito un'anzianità di servizio, anche presso altri enti, al 31 dicembre dell'anno precedente di servizio di 36 mesi nella posizione immediatamente precedente
- essa è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente;
- la graduatoria viene formata utilizzando i seguenti tre criteri:
  - la valutazione del personale del triennio precedente, che determina un punteggio massimo di 70 punti. Nel caso in cui la valutazione non sia stata effettuata per assenza o altre ragioni, vengono utilizzate quelle effettuate negli anni precedenti all'ultimo triennio;
  - la esperienza acquisita, intesa come anzianità nel profilo, fino ad un massimo di 15 punti, da calcolare in misura proporzionale agli anni;
  - gli esiti delle attività formative che sono state certificate, quali ad esempio superamento degli esami per la patente europea dei computer, in relazione di 5 punti per ogni attestato acquisito, e le attività formative di aggiornamento professionale specifico in relazione di 1 punto per attestato acquisito per un punteggio massimo di 15 punti, a condizione che l'ente si doti del piano di formazione;
- A parità di punteggio data la precedenza al dipendente con la valutazione più elevata, nel caso di ulteriore parità a quello che ha avuto il punteggio più elevato nel fattore raggiungimento degli obiettivi e, in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica ed infine nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

3.In sede di Conferenza dei Responsabili di Servizio, le somme aggiuntive vengono suddivise tra le strutture, destinando a ciascun settore un proprio budget.

Di norma, entro il mese di ottobre, dopo la stipula definitiva del contratto collettivo integrativo in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento.

Il Responsabile del Servizio competente in materia di Personale (per tutti i Servizi) provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:

- 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 20 punti;
  - Secondo anno del triennio: peso 20 punti;
  - Terzo anno del triennio: peso 30 punti.

4.In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si terrà conto degli anni precedenti all'ultimo triennio.

- Punti 15: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1 all'anno, per massimo quindici anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;
- Punti 15: competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi:

- Vengono riconosciuti punti 5 per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure;
- Vengono riconosciuti punti 1 per ogni attestato acquisito in relazione ad attività formative di aggiornamento professionale specifico per la categoria, svolte nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure;

Per poter accedere alla progressione orizzontale, il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a trentasei mesi nel Comune di Bari Sardo.

La progressione economica avrà decorrenza dall'1.1 dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto;

- Le graduatorie, distinte per categorie, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio competente in materia di Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
- Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
- La previsione annuale delle progressioni economiche orizzontali non può prescindere, in primo luogo, dall'ammontare delle risorse specifiche disponibili nel fondo.

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.

I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione.

22/12/2020

COMUNE DI BARI SARDO

SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO

UTILIZZO FONDO 2020

F.DO UNICO CONSOLIDATO + ria	€ 70.989,58
DIFFERENZIALI PEO NUOVO CCNL	€ 1.405,43
INCREMENTO 83,20 PER 23 DIP.	€ 1.913,60
RISORSE STABILI	**€ 74.308,61**
RISORSE VARIABILI	**€ 2.886,58**
TOTALE RISORSE	**€ 77.195,19**
UTILIZZO ISTITUTI STABILI	€ 34.139,78
UTILIZZO ISTITUTI VARIABILI	€ 8.980,75
RESIDUO PARZIALE	**€ 34.074,66**
ALTE PROFESSIONALITà	*-€ 1.179,10*
QUOTA PEO CONGELATA	*-€ 1.019,20*
RESIDUO DISPONIBILE	***€ 31.876,36***

DIFFERENZIALE D4 - D5 PER 13 (78,40)
DA DETRARRE ULTERIORE QUOTA UNIONE

UTILIZZO ISTITUTI STABILI

PEO ENTE	€ 21.840,65
PEO UNIONE	€ 1.174,94
COMPARTO ENTE	€ 10.138,22
COMPARTO UNIONE	€ 985,97
TOTALI STABILI UTILIZZATE	€ 34.139,78

	D2 CCNL 2018	
istruttore direttivo assistente	€ 90,38	13 MESI
	€ 1.174,94	

COMPARTO		
I.D. Ass Soc a T.I.	€ 46,95	€ 563,40
I.D a T.D.7 MESI	€ 46,95	€ 328,65
I.D. a T.D. 4 MESI	23,48	93,92
		€ 985,97

UTILIZZO ISTITUTI VARIABILI

MANEGGIO VALORI	€ 232,54
SPECIFICHE RESP.	€ 2.169,12
INDENNITà SPECIFICA (I-V)	€ 182,31
REPERIBILITà	€ 3.450,22
DISAGIO	
RISCHIO	€ 668,09
TURNO	€ 2.989,09
ISTAT	
INDENNITà MALATTIA	-€ 710,62
TOTALE VARIABILI UTILIZZATO	€ 8.980,75