

**CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO**

Anni 2019 - 2021

Contratto collettivo decentrato integrativo aziendale

L'anno 2020 il giorno del mese di febbraio alle ore 10:00, nella sede comunale si sono incontrate il Presidente della Delegazione trattante dell'Amministrazione comunale e delle OO.SS. per l'applicazione contrattuale in oggetto.

Per la Parte Pubblica:

- il Segretario Comunale Dott. Giacomo Mameli, nella qualità di Presidente;

Rappresentanti R.S.U:

- Sig. Serrau Mauro;

- ✓ con deliberazione di G. C. n. 62 del 09.12.2019 sono state fornite, alla Delegazione trattante di parte pubblica, le direttive per l'avvio della contrattazione decentrata integrativa Parte normativa per il triennio 2019/2021;
- ✓ con nota prot. n. 3520 del 10.12.2019 il presidente della Delegazione trattante di parte pubblica ha convocato le Rappresentanze sindacali per la Contrattazione decentrata integrativa parte normativa per il triennio 2019/2021.
- ✓ in data 16 dicembre 2019 si è tenuto il tavolo di confronto relativamente alla contrattazione della parte normativa per il triennio 2019/2021, conclusosi con la sottoscrizione della bozza di contratto;
- ✓ con Deliberazione della Giunta Comunale n. 66 del 23.12.2019 è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva;
- ✓ con nota prot. n. 105 del 13.01.2020 è stato convocato, per la data odierna, l'incontro per la sottoscrizione definitiva;

La Delegazione trattante

Così come sopra costituita

- ✓ Richiamato l'art. 11 del CCNL del 01.04.1999 nel quale è stabilito che: "il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti..."
- ✓ Richiamato l'art. 8 del CCNL del 21.05.2018 per il triennio 2016/2018;

Dichiara aperta la seduta

Il Presidente della delegazione trattante espone i contenuti del Contratto Decentrato Integrativo parte normativa per il triennio 2019/2021.

Le parti danno atto che la prima frase del comma 7, art. 20, Titolo VII è da intendersi come non apposta, e che possono partecipare alla selezione tutti i dipendenti aventi i requisiti per la PEO Il Comma 7 diventa: *"L'ufficio personale provvederà direttamente all'istruzione e alla predisposizione della graduatoria in applicazione dei criteri di cui ai commi successivi"*.

Le parti suindicate sottoscrivono il contratto, così come modificato.

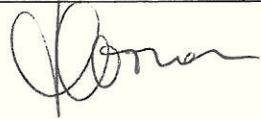
La seduta è chiusa alle ore 10:30

PARTE PUBBLICA:

Presidente Dott. Giacomo Mameli

LA R.S.U. LOCALE -- COMPONENTI:

Mauro Serrau



Sommario

- Art. 1 - Disposizioni Preliminari _____
- Art. 2 – Oggetto e verifiche dell’attuazione del Contratto Decentratore Integrativo Aziendale - _____
- Art. 3 - Vigenza e sfera di applicazione - _____
- Art. 4 - Diritti e Libertà Sindacali - _____
- Art. 5 - Diritti e Agibilità Sindacali - _____
- Art. 6 - Partecipazione dei Lavoratori - _____
- Art 7 - Relazioni Sindacali - _____
- Art 8 – Informazione - _____
- Art 9 – Confronto - _____
- Art 10 – Contrattazione - _____
- Art. 11 - Clausole di raffreddamento - _____
- Art. 12 - Interpretazione Autentica - _____
- Art. 13 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici essenziali - _____
- Art. 14 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la Contrattazione integrativa- _____
- Art. 15 - Condizioni all’Integrazione della componente variabile del Fondo per le Risorse Decentrate - _____
- Art. 16 - Integrazione del Fondo Risorse Decentrate – _____
- Art. 17 – Ambiti di Misurazione e Valutazione della Performance - _____
- Art. 18 - Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance- _____
- Art. 19 - Trattamenti Accessori collegati alla Performance e Procedimenti Disciplinari - _____
- Art. 20 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche- _____
- Art. 21 - Principi Generali
- Art. 22 - Criteri generali Indennità per l’Indennità correlata a particolari condizioni di lavoro- _____
- Art. 23 - Buoni pasto _____
- Art. 24 – Incentivi per iniziative di carattere privato _____
- Art. 25 - Indennità di servizio esterni di vigilanza _____
- Art. 26 - Indennità per Specifica Responsabilità con un ristoro fino a € 350,00 _____
- Art. 27 - Indennità per specifiche responsabilità con un ristoro fino a € 3.000- _____
- Art. 28 - Criteri generali per l’attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge- _____
- Art. 29 - Criteri generali per l’attivazione di piani di welfare integrativo- _____
- Art. 30 - Incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative- _____
- Art. 31 - Norma per gli enti provvisti di Avvocatura - _____
- Art. 32 - Disciplina della retribuzione di risultato connessa agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge _____
- Art. 33 - Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro- _____

- Art. 34 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi -
- Art. 35 - Salario accessorio del personale assunto con contratti Contratto di formazione lavoro Contratto di somministrazione -
- Art. 36 - L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale -
- Art. 37 - Attività svolte in regime di turnazione e/o nel giorno di riposo settimanale
- Art. 38 - Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario del personale turnista o del personale interessato da orari plurisettimanali (o multiperiodali)
- Art. 39 - Lavoro Straordinario -
- Art. 40 - Criteri per l'utilizzo del fondo lavoro straordinario -
- Art. 41 - Disciplina della "Banca delle Ore" e definizione del limite individuale annuo
- Art. 42 - Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1 -
- Art. 43 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare -
- Art. 44 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2 del CCNL 21 Maggio 2018
- Art. 45 - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2 - del CCNL 21 Maggio 2018
- Art. 46 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000 -
- Art. 47 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa -
- Art. 48 - Definizione dell'indennità di funzione per il personale appartenente alla Polizia Locale
-
- Art. 49 - telelavoro e Lavoro agile – principi generali

Titolo I°
Disposizioni Generali

Art. 1 Disposizioni Preliminari

1. Alla Contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D.lgs. 165/2001 e s.m.i e dal D.lgs. 150/2009.
2. Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dal Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica, dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 21 Maggio 2018. Le organizzazioni sindacali firmatarie sono indicate nel frontespizio del CCNL in vigore.
3. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale, di seguito (CDIA), non può:
 - a) ai sensi dell'art. 40 comma 3 quinque del D.lgs 165/2001, essere in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di violazione la responsabilità è estesa anche a chi si è limitato ad applicarle pur non avendole sottoscritte.
 - b) trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
 - c) trattare le materie oggetto di Contrattazione in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
 - d) violare in alcun modo i vincoli derivanti dal CCNL;
 - e) non destinare al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, ai sensi comma 3 bis, dell'art. 54 del D.lgs. 150/2009, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato;
4. Nelle materie oggetto di Contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla Contrattazione dall'art. 45 comma 1, del D. Lgs.165/2001;
5. La procedura per la stipulazione del contratto decentrato integrativo, così come disciplinata dalla Contrattazione collettiva nazionale e dai recenti interventi del legislatore, ordinariamente si articola nelle fasi sotto riportate:
 - Nomina delegazione di parte pubblica. L'Ente, prima dell'avvio delle fasi negoziali, ai sensi del comma 1 dell'art. 10 del CCNL 1.4.99 e dell'art. 7 comma 3 del CCNL 21 Maggio 2018, nomina i componenti la delegazione di parte datoriale.
 - Direttive dell'Organo politico. Spetta alla Giunta dell'Ente in via preventiva, la formulazione delle direttive alla delegazione trattante, per definirne gli obiettivi strategici ed i vincoli anche di ordine finanziario. Le direttive, in modo particolare, devono indicare gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo.
 - Prima convocazione per l'avvio del negoziato. Ai sensi dell'art. 8 comma 3 del CCNL 21 Maggio 2018, l'Ente deve convocare la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione

delle piattaforme. La mancata presentazione della piattaforma o l'eventuale ritardo della sua presentazione non precludono, tuttavia, l'avvio della trattativa.

- Svolgimento delle trattative. La trattativa si svolge attraverso incontri successivi finalizzati al raggiungimento di soluzioni condivise sulle materie oggetto di Contrattazione. Tutti gli incontri devono essere preventivamente convocati. A tal fine la convocazione avviene per iscritto a firma del Presidente, inviata via fax o via PEC. La convocazione della RSU, in quanto organismo unitario, è unica: non occorre pertanto convocare ogni suo componente oppure le singole sigle sindacali di appartenenza dei componenti stessi. Durante la trattative entrambe le parti negoziali improntano i propri comportamenti al massimo rispetto dei fondamentali principi di correttezza e buona fede.

- Firma dell'Ipotesi di contratto decentrato integrativo. La fase delle trattative si conclude con la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo.

- Verifica della compatibilità degli oneri finanziari e dei vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge. L'ipotesi di accordo sottoscritta, corredata dalla relazione illustrativa (predisposte ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.lgs. n.165/2001), è trasmessa al collegio dei revisori o revisore unico dell'Ente, nel termine di 10 giorni dalla stipulazione come stabilito all'art. 8 comma 6 del CCNL 21 Maggio 2018 per il controllo sulla compatibilità dei costi e sulla corresponsione dei trattamenti accessori di cui all'art. 40 bis del D.lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.lgs. 150/2009. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte degli organi competenti si applica la disciplina di cui al sesto periodo del comma 3 quinque dell'art. 40 del D.lgs. 165/2001.

- Esame dell'organo di direzione politica. Il presidente della delegazione di parte pubblica trasmette all'organo di governo dell'Ente, l'Ipotesi di accordo e le relative relazioni (illustrativa e tecnico-finanziaria), corredate del parere dell'organo di controllo. Se e qualora, trascorsi 15 dalla data di trasmissione delle relazioni di cui trattasi, il revisore dei conti non esprime un parere in merito, il presidente della Delegazione Trattante provvede comunque a trasmettere all'Organo di Governo l'Ipotesi di accordo e le relative relazioni (illustrativa e tecnico-finanziaria), previa verifica della a) corrispondenza alle indicazioni delle direttive, con particolare riferimento al raggiungimento dei risultati ed obiettivi ivi espressamente indicati; b) conformità dei contenuti contrattuali anche agli obiettivi ed ai programmi generali dell'ente; c) convergenza con le linee di politica sindacale e del personale perseguiti dall'ente; d) utilizzo efficiente, efficace ed economico delle risorse disponibili; e) adeguamento del contratto integrativo alla soluzione di problemi organizzativi e funzionali dell'ente; f) coerenza dei costi del contratto integrativo con le indicazioni di carattere finanziario contenute nelle direttive e compatibilità degli stessi con i vincoli di bilancio e con le altre norme contrattuali in materia di quantificazione delle risorse; g) rispetto delle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

- Sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo. A seguito dell'autorizzazione dell'organo di direzione politica, la procedura negoziale viene conclusa con la sottoscrizione formale e definitiva del contratto decentrato integrativo. Se uno o più soggetti sindacali si riservasse di firmare successivamente il testo contrattuale definitivo, concordando preventivamente una data, sarà predisposto (e sottoscritto) un nuovo verbale di carattere integrativo. Anche in questo caso, tuttavia, gli effetti si producono, comunque, sempre dalla data della prima sottoscrizione con tutti gli altri soggetti sindacali. Sulla base della disciplina contrattuale vigente (art.5 del CCNL

dell'1.4.1999, come modificato dall'art.4 del CCNL del 22.1.2004), la sottoscrizione definitiva a cura delle parti negoziali del CDIA è indispensabile, ai fini della sua validità ed efficacia.

- Adempimenti successivi alla sottoscrizione definitiva. Il contratto integrativo, corredata delle relazioni previste dalla legge e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri finanziari, deve essere trasmesso, a cura dell'Ente, entro 5 giorni dalla sottoscrizione, ai sensi del comma 8, dell'art. 8 del CCNL 21 Maggio 2018, per via telematica all'ARAN e al CNEL.

Titolo II

Vigenza e ambito di applicazione

Art. 2 – Oggetto e verifiche dell'attuazione del Contratto Decentrato Integrativo Aziendale -

1. L'Ente, le OO.SS. territoriali e la RSU dell'ente, stipulano il seguente CDIA, per disciplinare lo svolgimento delle trattative, i criteri e le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in conformità alle disposizioni di cui al CCNL del 21 Maggio 2018.
2. Il presente CDIA sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di Contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.
3. Le parti, in richiamo al comma 7 dell'art. 8 del CCNL del 21 Maggio 2018, convengono che 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 anche su richiesta delle OO.SS. firmatarie del CCNL. In quest'ultimo caso, il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica convocherà la riunione, di norma, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3 - Vigenza e sfera di applicazione -

1. Il presente CDIA si applica a tutto il personale con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Ente.
2. Il presente CDIA ha validità per tre anni e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CDIA, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla Contrattazione Collettiva Nazionale. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
3. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.
4. I soggetti sindacali titolari della Contrattazione integrativa sono: a) la RSU; b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL del 21 Maggio 2018.
5. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dalla Giunta dell'Ente.
6. Per la delegazione di parte pubblica la firma è apposta solo dal Presidente. Per la parte sindacale, firmano la RSU (come soggetto unico ed unitario) ed i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL. Anche per la riunione finalizzata alla sottoscrizione dell'Ipotesi di Accordo, devono essere Contratto Decentrato Integrativo Aziendale Normativo 2019-2021

formalmente invitati sempre tutti i soggetti sindacali legittimati alla trattativa, compresi quelli che ne contestano i contenuti ovvero che, comunque, hanno ritenuto di non partecipare mai o solo in modo occasionale al negoziato.

7. Ai fini della Contrattazione decentrata integrativa non esistono regole, legali o contrattuali, che impongano un numero minimo di firme o di percentuali predefinite di rappresentatività sindacale per la validità del contratto integrativo, conseguentemente, l'ipotesi di accordo (e, successivamente, anche il contratto integrativo) è valido anche se non è stata firmata da tutti i soggetti sindacali legittimati ad eccezione delle RSU. Tuttavia le parti concordano che nel corso del negoziato le stesse diano il proprio contributo affinché si raggiunga una ipotesi di accordo condivisa con il più ampio consenso possibile.

8. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, di cui all'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018 e nel rispetto della disciplina dell'art. 68 dello stesso CCNL salvo diversa successiva disposizione derivante dalla Contrattazione collettiva nazionale, è da ritenersi valida per l'intero triennio di vigenza del Contratto.

Titolo III°

Agibilità Sindacali

Art. 4 - Diritti e Libertà Sindacali -

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'ente e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:

a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;

b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;

c) le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;

d) oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per Partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.

3. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:

a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato, possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione di

appartenenza, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;

- b) l'Amministrazione di appartenenza fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c) in caso d'assemblea, l'Amministrazione di appartenenza individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
- d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla Partecipazione all'assemblea stessa;
- e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente di appartenenza.

Art. 5 - Diritti e Agibilità Sindacali -

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di Informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente di appartenenza può avvalersi di una bacheca informatica.
4. Per le parti non disciplinate dal presente CDIA, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

Art. 6 - Partecipazione dei Lavoratori -

1. Al fine di garantire al massimo la Partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione di appartenenza attiverà, senza ulteriore Informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'Informazione compreso, se del caso, la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
 - I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
 - II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
 - III. Promozione delle pari opportunità;
 - IV. Qualità dei servizi erogati;
 - V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.

3. A tal fine il Confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione di appartenenza, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione medesima.

Titolo IV°

Relazioni Sindacali

Art 7 - Relazioni Sindacali -

1. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali: a) Partecipazione; b) Contrattazione Integrativa.
2. La Partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di Informazione sugli stessi.
3. La Partecipazione di cui al precedente comma si articola, a sua volta, in: a₁) Informazione; a₂) Confronto.
4. La Contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Art 8 -- Informazione¹ -

1. L'Informazione è resa ai soggetti sindacali titolari della Contrattazione integrativa firmatari del CCNL e consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
2. L'Informazione è finalizzata a consentire ai soggetti sindacali di cui al comma precedente di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
3. Sono oggetto di Informazione tutte le materie per le quali è previsto il Confronto o la Contrattazione integrativa, costituendone presupposto per la loro attivazione.

Art 9 – Confronto² -

1. Il Confronto è istituito al fine di consentire ai soggetti sindacali firmatari del CCNL, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il Confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la Informazione di cui al comma 1 del precedente art.
3. A seguito della trasmissione delle informazioni, L'Ente, ovvero l'ente di appartenenza, e i soggetti sindacali si incontrano, entro 5 giorni dall'Informazione, se il Confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'Informazione.
4. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del Confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
5. Sono oggetto di Confronto le materie di cui al comma 3 dell'art. 5 del CCNL 21 Maggio 2018:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;

- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

6. I soggetti sindacali firmatari del CCNL devono essere tutti formalmente convocati, fermo restando che l'eventuale assenza di uno di loro alla riunione, purché regolarmente convocati, non preclude l'avvio e lo svolgimento dei lavori negoziali. In caso di impedimento motivato da parte dei soggetti sindacali, le parti provvederanno ad individuare e concordare un'altra data di sessione dei lavori.

Art 10 – Contrattazione -

1. La Contrattazione collettiva integrativa si svolge tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 4 dell'art. 3, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 5 del medesimo art. 3 del presente CDIA.
2. Nella Contrattazione decentrata, per analogia ai negoziati nazionali è consentita, previa conferma di volta in volta, la presenza di Amministratori come uditori interessati e come interlocutori privilegiati da cui acquisire in via diretta ed immediata indicazioni su soluzioni di particolare rilievo da adottare.
3. Sono oggetto di Contrattazione integrativa le materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 21 Maggio 2018.
4. Con apposito accordo integrativo a livello di Ente e a cadenza annuale vengono ripartite le risorse disponibili per la Contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 del precitato CCNL recante "Fondo risorse decentrate: utilizzo " tra le diverse modalità di utilizzo, secondo la disciplina prevista di cui al successivo comma 5 e 6.
5. Ciascun Ente assicura, per quanto di competenza, lo svolgimento delle trattative annuali per la ripartizione delle risorse accessorie del Fondo per le risorse decentrate di cui al comma 3 nel rispetto della seguente tempistica:
 - a) Ciascun Ente, provvede, di norma, entro il 31 di Gennaio di ciascun anno, alla quantificazione delle risorse che confluiscano Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL del 21 Maggio 2018. Qualora si verifichino le circostanze di cui alle successive lett. a.1 e a.2 si procede secondo le modalità ivi descritte:

a.1 In caso di mancata costituzione del Fondo nell'anno di riferimento, tutte le risorse decentrate costituiscono economie di bilancio con la sola eccezione della quota stabile, in quanto obbligatoriamente prevista dalla Contrattazione collettiva nazionale, confluiscano nell'avanzo vincolato e potrà essere spesa l'anno successivo (come risorsa variabile) mentre le risorse variabili, restano

definitivamente acquisite al bilancio come vere e proprie economie di spesa e non sono più destinabili al trattamento accessorio;

a.2 Nel caso in cui il fondo sia stato formalmente costituito, ma il contratto non sia stato sottoscritto nell'esercizio finanziario di riferimento, nelle more della sottoscrizione della Contrattazione integrativa, le risorse destinate al finanziamento del fondo risultano definitivamente vincolate.

b) Entro i 30 giorni successivi alla conclusione dell'iter di cui alla lett. a) l'ente provvede alla convocazione della Delegazione Sindacale.

6. Nelle more della conclusione della quantificazione delle risorse di cui alla lett. a) e dei lavori del tavolo di trattativa di cui alla lett. b) si dispone la proroga del precedente accordo annuale in merito alla ripartizione delle risorse accessorie nonché degli oneri procedurali previsti per il loro utilizzo.

Art. 11 - Clausole di raffreddamento -

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla Contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il Confronto di cui all'art. 9 le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dai precedenti commi, qualora non si raggiunga l'accordo, sulle materie dalla lett. k) alla lett. t)³, di cui al comma 4 dell'art. 8 del CCNL del 21 Maggio 2018 per le quali vige solo l'obbligo a contrattare, entro i termini stabiliti, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione che riterranno opportune per il conseguimento degli obiettivi prefissi.

5. Sulle restanti materie di cui all'art. 7 comma 4⁴ per le quali vige l'obbligo a contrarre, qualora non si raggiunga l'accordo entro i 45 gg dall'avvio delle sessioni negoziali prorogabili per ulteriori 45 gg., ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui al comma 1, l'ente provvede all'adozione di un *atto unilaterale*, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione.

6. Qualora l'Amministrazione, ricorrendone i presupposti, ricorra all'adozione dell'atto unilaterale, è precluso l'inserimento nell'atto di contenuti esorbitanti le materie di cui al richiamato art. 7 comma 4 del CCNL 21 Maggio 2018 nonché materie che non siano state oggetto di Informazione ai sensi dell'art. 5 del presente CDIA.

7. Fermo restando i termini di cui al comma 5, agli atti adottati unilateramente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis del D.Lgs 165/2001.

8. Al fine di consentire la prosecuzione delle trattative per giungere a sostituire l'atto unilaterale col contratto, le parti fissano un calendario di sessioni negoziali al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.

Art. 12 - Interpretazione Autentica⁵ -

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica, ai sensi dell'art. 3 comma 5 del CCNL 21 Maggio 2018, sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato integrativo.
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

Art. 13 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici essenziali⁶ -

1. Ciascun Ente aderente, in caso di sciopero, applica le norme in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, secondo la disciplina di cui all'accordo collettivo nazionale, stipulato in data 19.9.2002.
2. L'ente, provvede autonomamente all'individuazione dei servizi essenziali, delle prestazioni dovute e dei contingenti di personale necessari a garantire l'erogazione delle stesse durante gli scioperi:

Servizio	Prestazione Dovuta	Contingente in servizio
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.	
Elettorale	Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.	
Igiene, sanità ed attività assistenziali	Servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale	
Cimiteriale	Servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme;	
Rete stradale	Servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24	
Servizi del	Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti	

personale	dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).
Polizia Municipale	Servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale; c. attività di pronto intervento; d. attività della centrale operativa; e. vigilanza casa municipale; f. assistenza al servizio di cui al n.8, in caso di sgombero della neve
Servizi culturali	Solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione
Servizio di protezione civile	Da presidiare con personale in reperibilità
Servizio di nettezza urbana	Da assicurare nei termini fissati dal vigente accordo di settore

3. Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a. i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- b. i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- c. durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- d. le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- e. in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

4. Nelle occasioni di sciopero, l'Ente si impegna a garantire un'opportuna Informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990 come modificata ed integrata dalla legge n.83/2000

5. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme dell'accordo collettivo nazionale, stipulato in data 19.9.2002 e alla legge 146/90 e s.m.i.

Titolo V°

Criteri generali di Ripartizione delle risorse disponibili per la Contrattazione integrativa

Art. 14 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la Contrattazione integrativa-

1. Ai sensi del comma 5, dell'art. 7 del D.lgs. 165/2001, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese, pertanto la ripartizione delle risorse finanziarie accessorie deve rispettare il principio della corrispettività.

2. A tal fine ciascun Ente rende annualmente disponibili alla Contrattazione a cadenza annuale, tutte le risorse confluente nel Fondo risorse decentrate costituite secondo la disciplina di cui all'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i trattamenti economici, ricorrendone i presupposti, previsti al comma 1 dell'art. 68 del richiamato CCNL.

3. La Contrattazione integrativa a livello di ente, riserva la quota eccedente le risorse stabili di cui al precedente comma 2 e la quota delle risorse variabili – costituite ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL 21 Maggio 2018, al netto delle risorse previste nel medesimo comma 3 lett. c), f), g), destinandole, ricorrendone i presupposti, a remunerare:

- a) premi correlati alla performance;
- b) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 Maggio 2018;
- 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 quinque del CCNL 21 Maggio 2018;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater per il personale della polizia Locale;

4. La quota prevalente di cui al comma precedente, è a sua volta destinata in misura prevalente, di norma, nella misura del 30%, a remunerare premi correlati alla performance. Il predetto valore del 30% può essere aumentato in sede di Contrattazione annuale per la ripartizione delle risorse per corrispondere i trattamenti economici accessori di cui all'art. 68 del CCNL 21 Maggio 2018.

5. Le eventuali risorse di cui al comma 3 non integralmente utilizzate vengono portate ad integrazione delle risorse di cui al precedente comma 4.

6. Ai sensi dell'art. 8 comma 5 del CCNL del 21 Maggio 2018, sulla materia di cui al presente articolo vige l'obbligo a stipulare pertanto qualora, non si raggiunga l'accordo ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, ciascun ente vi può provvedere autonomamente e in via provvisoria, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45".



Art. 15 - Condizioni all'Integrazione della componente variabile del Fondo per le Risorse Decentrate -

1. Ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018, in ciascun ente le integrazioni della parte variabile del fondo di cui ai commi 4 e 5 del precitato art. 67, sono condizionate dal rispetto dei seguenti oneri procedurali e normativi:

- a. le integrazioni del fondo con le risorse di cui trattasi, devono essere sempre autorizzate con le stesse forme previste per la approvazione dei bilanci e con distinta indicazione dei mezzi di copertura (art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 165 del 2001);
- b. le possibilità di incremento delle risorse decentrate di parte variabile non possono comunque prescindere dall'osservanza del quadro normativo di riferimento e cioè dalla necessaria verifica preventiva della possibile incidenza dei nuovi costi sul rispetto dei vincoli imposti dal legislatore in materia di contenimento della spesa per il personale e degli obiettivi di finanza pubblica;
- c. la decisione di avvalersi della disciplina di cui al comma 4 e alla lett. b) del comma 5 dell'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018, deve fondarsi sulla necessaria e preventiva valutazione da parte dell'ente in ordine alla propria situazione economico – finanziaria ed alla propria capacità di bilancio (anche alla luce dei vincoli previsti dalle leggi finanziarie e degli obblighi di contenimento della spesa), quali risultano nel momento in cui interviene la decisione stessa, e pertanto gli adempimenti di cui trattasi non possono intervenire in un momento successivo, ora per allora, per giustificare la decisione già assunta.
- d. la somma di cui trattasi verrà resa disponibile solo a seguito del preventivo accertamento:

- d1 da parte dei servizi di controllo interno (revisori dei conti) sulle effettive disponibilità di bilancio e dal grado di conseguimento dei risultati attesi collegati all'integrazione;

- d2 dal Nucleo di Valutazione, o struttura analoga, previo parere di cui alla precedente lett. d1, solo ed esclusivamente se le integrazioni di cui trattasi riguardano integrazioni specifiche nell'ambito degli obiettivi di Performance,

- e. le risorse sono rese disponibili a favore del personale coinvolto nei risultati, sulla base delle risultanze del sistema di valutazione adottato e dell'apprezzamento della partecipazione dei singoli lavoratori;

2. Il rispetto degli oneri procedurali di cui al presente articolo, nonché quelli previsti dal comma 5 dall'art. 40 bis del D.Lgs 165/2000, ai fini dell'integrazione e utilizzo delle risorse di cui trattasi, costituiscono norma indefettibile.

3. Le eventuali economie che dovessero determinarsi a seguito di applicazione del presente articolo non costituiscono residui e pertanto rientrano nella piena disponibilità del Bilancio dell'ente.

4. Gli enti possono stanziare le risorse di cui trattasi nel rispetto dei vincoli di bilancio e pertanto le stesse non possono essere stanziate se l'ente versa in condizioni strutturalmente deficitarie o di pre-dissesto o di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente.

5. Le risorse di cui trattasi, potranno essere inseriti nel Fondo delle Risorse decentrate, una volta verificato ai sensi del comma 3 quinquies dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/20017, il rispetto dei vincoli di spesa in materia di personale e degli obiettivi di finanza pubblica. Lo sforamento dei vincoli di spesa in materia di personale e/o la violazione degli obiettivi di finanza pubblica, pertanto, costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione di risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate ed impegnate.

Art. 16 - Integrazione del Fondo Risorse Decentrate –

1. Nel rispetto delle condizioni di cui al precedente art.15 in sede di Contrattazione integrativa a livello di ente, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione della componente variabile di cui al comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018:

- a) sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza⁸. La quantificazione dell'importo di cui alla presente lettera è destinato, di norma, a ad integrare il trattamento accessorio collegato ad obiettivi di performance ritenuti particolarmente rilevanti da parte dell'organo esecutivo dell'ente che la dispone. Trattandosi di risorse destinate ad incrementare il trattamento accessorio collegato agli obiettivi di performance, le stesse sono rese disponibili a fronte del raggiungimento dell'obiettivo, ovvero degli obiettivi, collegati.
- b) di un importo per il conseguimento di obiettivi di ampliamento dei servizi esistenti o di mantenimento di predefiniti standard di servizio in termini di quantità, qualità e grado di soddisfazione dei cittadini fruitori, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale comprensivi della remunerazione di specifici istituti contrattuali collegati agli obiettivi di cui trattasi. In tale ambito sono ricomprese, anche le risorse di cui alla lett. c) dell'art. 56 quater del CCNL 21 Maggio 2018⁹ destinate all'incentivazione monetaria collegata a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Trattandosi di risorse destinate ad incrementare il trattamento accessorio collegato agli obiettivi di performance, le stesse sono rese disponibili, al netto di quelle destinate a remunerare istituti diversi dei trattamenti connessi al raggiungimento di obiettivi, solo a fronte del raggiungimento dell'obiettivo, ovvero degli obiettivi collegati.

2. In sede di Contrattazione a cadenza annuale, l'ente può provvedere, anche su proposta dei Responsabili, all'integrazione del fondo con le risorse di cui alla lett. a) del precedente comma 1, destinandole tutte o in parte a finanziare istituti contrattuali di carattere organizzativo finalizzati a garantire la piena funzionalità dei servizi dei CdR interessati, nel qual caso i Responsabili interessati provvederanno a presentare un congiunto piano di utilizzo delle risorse comprensivo dei risultati attesi. Le stesse saranno rese disponibili in funzione del conseguimento dei risultati attesi collegati all'integrazione.

Titolo VI

Performance

Art. 17 – Ambiti di Misurazione e Valutazione della Performance –

1. Costituiscono *AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE*:

a) La Performance Organizzativa che riguarda l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso. Alla stessa viene assegnato un peso complessivo (incidenza) pari al 60% del totale del peso attribuito agli obiettivi annuali;

b) La Performance Individuale che riguarda il contributo fornito da un individuo nel raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti agiti nell'esecuzione degli stessi, ed è distinta in Performance Individuale collegata alla Performance Organizzativa dell'Ente; Performance Individuale collegata al raggiungimento di obiettivi specifici assegnati al CdR compresi i Comportamenti Professionali.

c) I Comportamenti Professionali sono azioni osservabili che l'individuo mette in atto per raggiungere un risultato e pertanto attiene al "come" viene: a) resa la prestazione lavorativa; b) interpretato il ruolo di P.O.

2. Alla Performance Individuale di cui alla precedente lett. b) collegata al raggiungimento di obiettivi specifici assegnati al CdR e ai Comportamenti Professionali di cui alla lett. c) è assegnato un peso complessivo (incidenza) pari al 40% del totale del peso attribuito agli obiettivi annuali ed è equamente distribuito alla P.I. di cui alla lett. b) e ai comportamenti di cui alla lett. c), salvo diverse disposizioni a cura dell'Organo Esecutivo dell'ente all'atto della programmazione degli obiettivi per le P.O. e ai Responsabili di Servizio titolari di P.O. all'atto dell'assegnazione degli obiettivi per il personale funzionalmente assegnato al CdR di loro competenza.

3. Fermo restando che alla Performance Organizzativa va assegnato un peso maggiore, la percentuale di cui al precedente comma 1 lett. a) e comma 2, , può essere modificata in sede di Contrattazione annuale per la ripartizione delle risorse previste per il trattamento accessorio collegato alla performance.

Art. 18 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance-

1. Il trattamento accessorio collegato alla performance viene annualmente attribuito a livello di ente, in funzione degli esiti della valutazione dalla performance conseguita in relazione:

- b) al contributo dato al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa;
- c) al grado di conseguimento degli obiettivi specifici del CdR di appartenenza;
- d) alla valutazione dei comportamenti organizzativi

Il punteggio minimo per l'accesso al premio è pari al 60%.

2. Il premio viene distribuito in base alla seguente articolazione per classi di merito:

- I. Per valutazioni < al 60% il dipendente non accede al premio;
- II. Per valutazioni comprese => 60% ÷ <=90% il dipendente accede in termini proporzionali al risultato conseguito;
- III. Per valutazioni > al 90%, il dipendente accede al 100% del premio attribuibile

3. Per il personale, funzionalmente dipendente dai titolari di Posizione Organizzativa, la quantificazione del trattamento accessorio è determinato nel modo come appresso indicato:

3.1) Determinazione del budget individuale in relazione al livello di inquadramento secondo la seguente parametrizzazione:

- I. categoria A – parametro 100 categoria
- II. categoria B – parametro 106;
- III. categoria B – posizione infracategoriale B3 (giuridica) – parametro 112;

- IV. categoria C – parametro 119;
- V. categoria D – parametro 130;
- VI. categoria D – posizione infracategoriale D3 (giuridica) – parametro 149;

La determinazione e l'assegnazione del budget è effettuata secondo i seguenti criteri:

- 3.2) quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni singola categoria e per le posizioni giuridiche di ingresso B3-D3;
- 3.3) parametrizzazione stipendiale delle categorie e delle posizioni, come su indicate;
- 3.4) moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici;
- 3.5) divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;
- 3.6) moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria, moltiplicato per il rapporto fra le ore di lavoro annue previste dal contratto individuale e quelle previste full time per ciascun dipendente dell'ente, da cui si ottiene l'ammontare del Budget individuale.
- 4. Le disposizioni di cui al precedente comma 3 trovano applicazione anche per il personale assunto con contratto a tempo determinato di durata non inferiore ad un anno.
- 5. Se e qualora un dipendente è risultato assente è l'assenza è tale da non consentire la misurazione e conseguente valutazione delle performance del dipendente, la stessa viene cessata per l'anno di riferimento e non concorre alla determinazione della graduatoria ai fini dell'attribuzione della progressione economica di cui al predetto art. 20.
- 6. I residui generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma 5, sono portati in aumento alla quota di cui al comma 4 dell'art. 14 del presente CDIA.
- 7. Ai sensi del comma 3 dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018, per il personale di cui al precedente comma 3, che consegue le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale collegato alla Performance, che si aggiunge alla quota ordinaria del premio acquisito in relazione all'esito della valutazione secondo la disciplina di cui al successivo comma 10.
- 8. La quota di maggiorazione è fissata al 30% del valore medio pro-capite – calcolata in funzione del peso assegnato agli obiettivi di cui al comma 2 del precedente articolo - dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 2, cui si sommano gli eventuali resti conseguenti alla valutazione, ed è assegnata a non più del 35%, arrotondato all'unità superiore, del personale afferente a ciascun CdR, che ha conseguito la valutazione positiva nella misura di cui al successivo comma 12.
- 9. Se l'esito delle valutazioni positive a cui attribuire la premialità aggiuntiva dovesse esorbitare i limiti della quota stabilita, è inibita la corresponsione del trattamento accessorio collegata alla performance del/dei Responsabile/i e dei dipendenti del CDR/Ente interessato, fino alla riconduzione della valutazione entro i parametri definiti.
- 10. Qualora nessun dipendente acceda alla maggiorazione di cui al presente art., il volume della premialità esitato dall'applicazione della disciplina di cui al precedente comma 8, non può venir distribuito e perciò stesso rientra, in funzione della fonte di provenienza, al fondo dell'annualità successiva se la fonte è l'art. 67 comma 3, al bilancio se comma 4 e comma 5 lett. b) del medesimo art.




11. Fermo restando che la percentuale minima del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti, le percentuali di cui al precedente comma 8 possono essere modificate in sede di Contrattazione annuale per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate.
12. La maggiorazione è distribuita al personale, distinto per CdR di appartenenza, che ha conseguito un esito nella Performance Individuale superiore al 90% del punteggio attribuibile in funzione della parametro categoriale di appartenenza secondo la disciplina di cui al precedente comma 3 del presente art.
13. La presente disposizione non si applica se in uno o più CdR sono presenti un n° di dipendenti ≤ 3 .
Nel qual caso la disciplina di cui al presente art. si applica a livello di ente.

Art. 19 - Trattamenti Accessori collegati alla Performance e Procedimenti Disciplinari -

1. Nel caso venga avviato un procedimento disciplinare, il processo di misurazione valutazione della Performance, per il personale interessato dal procedimento di cui trattasi, è sospeso in attesa delle risultanze cui perverrà la Commissione per i procedimenti disciplinari dell'ente.
2. L'evenienza di cui al precedente comma 1, comporta la sospensione dell'utilizzo, per altri fini, delle risorse previste per il trattamento accessorio, comprensivo della quota della maggiorazione di cui al comma 10 del precedente articolo 18, collegato alle performance del personale interessato dal procedimento disciplinare.

Titolo VII

Disciplina progressioni economiche

Art. 20 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche-

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa a livello di ente.
2. All'interno di ciascuna categoria è prevista la progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
3. Ai sensi dell'art. 16, comma 6 del CCNL 21 Maggio 2018, è consentita la progressione economica esclusivamente al personale in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
4. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Responsabile del Servizio titolare di P.O. a cui il dipendente risulta funzionalmente assegnato, avrà cura di garantire che l'ente presso cui il dipendente si trova comandato o distaccato, assolva agli oneri procedurali previsti nel presente CDIA per la selezione ai fini dell'attribuzione del beneficio economico di cui trattasi. La disciplina di cui al presente comma non si applica nel caso in cui il dipendente sia collocato in aspettativa.
5. Nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è possibile attribuire nuove progressioni economiche in modo selettivo, con le procedure di cui ai successivi commi, esclusivamente ad una quota limitata di dipendenti, la cui percentuale è definita in sede di contrattazione decentrata a cadenza annuale, in relazione alle

risultanze della valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite a seguito di processi formativi.

6. L'esito della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 90% del punteggio attribuibile, mentre le competenze acquisite a seguito di processi formativi concorrono per il restante 10%

7. I dipendenti interessati devono presentare domanda secondo modelli predisposti dall'Ufficio Personale dell'ente di appartenenza; lo stesso Ufficio provvederà direttamente all'istruzione e alla predisposizioni delle graduatorie in applicazione dei criteri di cui ai commi successivi.

8. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione economica verrà pubblicata successivamente al completamento degli iter di cui ai successivi commi del presente articolo ed ha validità limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

9. Ai fini della progressione economica orizzontale, viene misurata per ciascun dipendente la media dei risultati conseguiti nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto nell'ambito della Performance Individuale. La soglia minima per accedere alla selezione ai fini della progressione di cui trattasi è pari al:

- a. 75% del punteggio attribuibile per le cat. A.
- b. 80% del punteggio attribuibile per le cat. B.
- c. 85% del punteggio attribuibile per le cat. C.
- d. 90% del punteggio attribuibile per le cat. D.

10. All'interno di ciascuna categoria il punteggio è come appresso distribuito:

Cat.	Media Performance Individuale nel triennio precedente (Mpi)	Punteggio Assegnato
	Se Mpi = 75	25
	Se Mpi > 75 ÷ <= 85	35
A	Se Mpi > 85 ÷ <= 90	50
	Se Mpi > 90 ÷ <= 95	75
	Se Mpi > 95	90
	Se Mpi = 80	25
	Se Mpi > 80 ÷ <= 85	35
B	Se Mpi > 85 ÷ <= 90	50
	Se Mpi > 90 ÷ <= 95	75
	Se Mpi > 95	90
	Se Mpi = 85	30
	Se Mpi > 85 ÷ <= 90	45
	Se Mpi > 90 ÷ <= 95	75
	Se Mpi > 95	90



Se Mpi = 90	50
D Se Mpi > 90 ÷<= 95	75
Se Mpi > 95	90

11. Il restante punteggio pari a 10 è assegnato in funzione delle competenze acquisite a seguito di processi formativi nel modo come appresso indicato:

- N° 1 punti per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. 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)

12. L'assegnazione del punteggio afferente al riconoscimento delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, è condizionata dalla predisposizione e attuazione di un Piano Annuale di Formazione esteso a tutti i dipendenti cui si applica il presente CDIA.

13. A parità di punteggio viene assegnato diritto di precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica rivestita, in caso di ulteriore parità sarà privilegiato il dipendente con maggiore anzianità di servizio.

14. Il budget da destinare alla Progressione Economica all'interno della categoria di appartenenza, viene stabilita annualmente all'atto della ripartizione del Fondo per le risorse accessorie.

15. L'entità complessiva delle risorse da destinare alla progressione economica, comprensivo della quota della tredicesima mensilità, viene stabilita all'atto della ripartizione delle risorse decentrate di parte stabile (budget complessivo) e assegnate in quota parte (budget di CdR) a ciascun CdR dell'ente. Fermo restando il limite sul contingente di personale che può accedere alle progressioni economiche, la ripartizione delle risorse da assegnare a ciascun CdR ai fini della progressione economica è determinata in relazione al sistema parametrale di appartenenza dei dipendenti in possesso dei requisiti per partecipare alla selezione ai fini della progressione economica. Se e qualora la ripartizione delle risorse tra i diversi CdR, in applicazione dei parametri categoriali, non dovesse consentire alcuna progressione in uno o più CdR si procede, evitando perciò stesso la costituzione del budget di CdR, all'utilizzo indistinto del budget complessivo destinato alle progressioni economiche. In quest'ultimo caso in sede di Contrattazione annuale per la ripartizione delle risorse del fondo da destinare alle progressioni economiche orizzontali, le parti individuano i contingenti di categoria a cui garantire la Partecipazione alla selezione.

16. Nel caso in cui siano stati presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini della progressione economica la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione in via amministrativa della controversia.

17. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo annuale che prevede l'attivazione dell'istituto

18. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ovvero assegnate successivamente al provvedimento di mobilità, ai sensi del comma 4, dell'art. 16 del CCNL 21 Maggio 2018 è a carico delle risorse decentrate stabili.

19. Qualora, alla data di presentazione dell'istanza di Partecipazione alle selezione, sono in corso procedimenti disciplinari e fermo restando il possesso degli altri requisiti, l'eventuale quota delle risorse necessarie per la copertura del costo della progressione economica del personale interessato dal procedimento di cui trattasi, viene resa indisponibile ad altri fini in attesa del completamento dell'iter previsto per la commissione della sanzione disciplinare.

20. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti commi. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione o struttura analoga. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, in via preventiva, potranno essere destinate apposite risorse per le Progressioni 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 di P.O.

Titolo VIII

Disciplina delle Indennità

Art. 21 - Principi Generali -

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro. Non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di esclusiva competenza dei Responsabili di Servizio.

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni delle prestazioni), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile del Servizio di cui al comma 4 del presente articolo.

8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, opportunatamente rapportati alla percentuali di lavoro parziale ed agli eventuali mesi di servizio.

Art. 22 - Criteri generali Indennità per l'Indennità correlata a particolari condizioni di lavoro-

1. Gli enti corrispondono una unica “indennità correlata a particolari condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) Disagiate;
- b) Esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) Implicanti il maneggio di valori.

2. La misura dell'indennità, nel limite delle risorse decentrate annualmente stanziate a remunerare le attività di cui al comma precedente, è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui trattasi, entro il valore massimo giornaliero di 3,00 € se presenti tutte le causali di cui alle lett. a) b) e c) del precedente comma.

3. Il riconoscimento del titolo a ricevere l'indennità di cui al comma 1 nonché la sua entità è determinata in funzione della valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;

4. Al fine di quantificare le risorse necessarie a remunerare l'indennità per particolari condizioni di lavoro, a inizio anno e comunque prima che vengano avviate le sessioni di Contrattazione per la ripartizione a cadenza annuale delle risorse decentrate, i Responsabili di Servizio interessati, in sede di conferenza, individuano, ricorrendone i presupposti, il personale funzionalmente dipendente dai propri CdR interessati dalle attività di cui al comma 1.

5. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1. A tal fine non si computano le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta l'esposizione a particolari condizioni di lavoro.

6. L'indennità di cui al precedente comma 1, è riconosciuta solo a quei dipendenti che, ordinariamente, senza interruzioni e quindi in maniera non meramente saltuaria o occasionale, sono addetti e provvedono ad espletare il servizio.

7. Al fine di consentire il riconoscimento, ovvero l'esclusione dell'indennità di maneggio valori, rientrano nella nozione di “valori” non solo il denaro contante, ma anche quegli altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque a un determinato valore monetario: buoni pasto; buoni benzina, voucher. Sono per contro esclusi dalla predetta nozione i pagamenti effettuati tramite strumenti elettronici (sistema Pos, carte di credito o bancomat), oppure attraverso sportelli telematici.

8. Le risorse destinate alla corresponsione di tali indennità vengono individuate per l'anno di competenza entro il 31 dicembre dell'anno precedente per il personale che si prevede di adibire in via continuativa a servizi che comportano l'esposizione a particolari condizioni di lavoro.

9. L'erogazione dell'indennità avviene a consuntivo sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Servizio, con i quali si attestano i giorni di effettiva esposizione.

10. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

11. I residui eventuali generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, sono portati in aumento alla quota di cui all'art. 14 comma 4 del presente CDIA.

Art. 23 – Buoni pasto

1. Ciascun ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46 del CCNL 14.9.2000 e nei limiti previsti dal CCNL biennio economico 2004 2005, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi.
2. Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane e al pomeriggio con prosecuzione serale o notturna, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
3. L'ente, ai sensi dell'art. 13 del CCNL del 09.05.2006, fermo restando le precondizioni di cui al comma 2 del presente articolo, al fine di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e anche in forza dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro, con specifico riferimento a quelli connessi all'area della protezione civile, all'area della vigilanza e all'area scolastica ed educativa ed alla attività delle biblioteche, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata di 45° min., che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
4. L'istituzione del servizio mensa o l'attribuzione, in via alternativa, del buono pasto non rappresentano obbligo a carico dell'ente. L'attivazione dei suddetti istituti, pertanto, può essere prevista solo qualora l'ente la ritenga congrua rispetto al proprio assetto organizzativo e vi siano l'effettiva disponibilità delle risorse a tal fine necessarie. Pertanto, non essendo previsto, contrattualmente, l'obbligo di istituire il servizio mensa o di sostituirlo con la corresponsione del buono pasto, in mancanza delle precondizioni di cui al comma 2, si esclude che il dipendente possa considerarsi titolare di un preciso diritto soggettivo alla corresponsione dei buoni pasto.
5. Il dipendente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari ad un terzo del costo unitario risultante dalla convenzione, se la mensa è gestita da terzi, o un corrispettivo pari ad un terzo dei costi dei generi alimentari e del personale, se la mensa è gestita direttamente dall'Ente.
6. Il servizio di mensa è gratuito per il personale che contrattualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed alle persone non autosufficienti e per il personale dell'ente che gestisce la mensa.
7. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
8. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi del comma 4 del presente articolo.
9. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'Ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui al comma 2.
10. Il personale in posizione di comando che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'Ente ove presta servizio.