



COMUNE DI FERLA

Via Gramsci, 13 – c.a.p. 96010 – Tel. 0931/870136 - fax 0931/870137

Provincia di Siracusa



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

del Comune di Ferla per gli anni 2021-2023

SCHEMA DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2021-2023

E PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

Tra la delegazione di parte datoriale composta da:

-
-
-
-
-
-

e

la delegazione sindacale composta da:

la Rappresentanza Sindacale Unitaria:

-
-
-

- le posizioni organizzative;
- le progressioni economiche;
- la disciplina per i piccoli comuni e le gestioni associate;
- le specifiche professionalità della polizia locale;
- la disciplina dei fondi per il salario accessorio.

In particolare la leva datoriale è stata potenziata con l'allocazione sul bilancio, anche nei Comuni dotati di dirigenza, delle risorse necessarie per remunerare le **posizioni organizzative**, che di conseguenza non dovranno più essere contrattate con i sindacati. Iresponsabili apicali saranno responsabilizzati attraverso la formalizzazione della delega difirma di atti a rilevanza esterna. Sempre in materia di posizioni organizzative sono state introdotte misure specifiche per i Comuni di minori dimensioni demografiche e per le gestioni associate.

Nel nuovo contratto è stata introdotta la sezione contrattuale per la **Polizia locale**, con la previsione di una disciplina volta a cogliere le peculiarità professionali del personale interessato, attraverso, in particolare, l'introduzione di due nuove indennità, una delle quali compensa le funzioni, le responsabilità e il grado rivestito, e l'altra le prestazioni rese sul territorio per i servizi esterni di vigilanza.

L'esigenza di dare un nuovo stimolo all'elemento motivazionale è stato perseguito attraverso l'istituzione di una nuova posizione economica in ciascuna categoria, e la corrispondente riforma dell'istituto delle **progressioni economiche**, che ora operano, in base al principio di selettività, in armonia con i sistemi di valutazione della performance adottati da ciascun Ente.

La contrattazione integrativa

In via preliminare occorre siano definiti ed approvati i seguenti atti:

- ✓ provvedimento di Giunta di costituzione della delegazione trattante diparte pubblica;
- ✓ atto con cui viene costituito il fondo, di competenza dirigenziale;

- *La contrattazione integrativa si svolge sulla base dei principi della partecipazione consapevole, del dialogo costruttivo e trasparente, della reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché della prevenzione e risoluzione dei conflitti (art. 3CCNL).*

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 7, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese".

Art. 40, c. 3-bis, D. Lgs. n. 165/2001: "La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono".

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Ferla con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con

- *progressioni economiche nella categoria;*
 - *indennità di comparto;*
 - *quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;*
 - *indennità ex VIII livelli.*
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

L'art. 7, c. 4, lett. a) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa i criteri di ripartizione delle risorse disponibili detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile.

Compete quindi alle parti individuare i criteri per ripartire le residue risorse disponibili.

In tale operazione svolge un ruolo predominante l'organizzazione dell'Ente, e quindi la sua struttura operativa e le modalità di utilizzo dei servizi in relazione alle esigenze.

Rimane fermo che una quota minima delle risorse variabili è destinata alla performance individuale.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

La norma si differenzia, quanto ai termini di utilizzo, dalla precedente - art. 17, c. 5, CCNL1.4.1999 - per la quale "le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo".

5. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.

delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel piano della performance, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. 27 del 21/03/2013;

4. Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018, vengono destinate per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel piano della performance.
5. Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018, comprese le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018, vengono destinate per il conseguimento degli obiettivi, anche di mantenimento, da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel piano della performance;
6. I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte.
7. Le progressioni orizzontali del personale dipendente non dirigente vengono assegnate sulla base dei criteri di cui all'art. 8 e 9 del presente contratto integrativo, nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché della disciplina di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018;
8. In conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale alla delegazione di parte datoriale con specifica deliberazione, le risorse disponibili alla contrattazione vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, come segue:

i) Euro per i compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g), ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile, da destinare al personale interessato;

j) Euro per le progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 8 del presente contratto integrativo.

TITOLO III

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 6

Performance Organizzativa

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel piano della performance, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. 27 del 21/03/2013.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra i vari obiettivi in base al peso di ciascuno rispetto al totale degli stessi, come definito dalla Giunta Comunale nel piano della performance.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.

- c) le **risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa** sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- d) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato del precedente punto b) applicato al **personale appartenente ad ogni settore**, in tal modo si ottiene il **budget di risorse assegnato a ciascun settore**.

7. Le risorse per compensare **la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali** sono ripartite tra il relativo personale in funzione del **raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati**.

Si ricorda che in applicazione dell'art. 5 del D.Lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli enti locali gli obiettivi devono essere :

- a) **rilevanti e pertinenti** rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) **specifici e misurabili** in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un **miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi**;
- d) riferibili ad un **arco temporale determinato**, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da **comparazioni con amministrazioni omologhe**;
- f) confrontabili con le **tendenze della produttività dell'amministrazione** con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla **quantità e alla qualità delle risorse disponibili**.

I dipendenti, pertanto, devono conoscere **prima** gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi del settore devono essere **proporzionati alle risorse** umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al **complesso dell'attività** assegnata a ciascun dipendente.

8. I settori che non potranno realizzare in base alla loro struttura tecnico-amministrativa **la performance organizzativa**, porteranno le risorse a loro

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

- c) le **risorse complessivamente destinate alle performance individuale** sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- d) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato del precedenti b) applicato al **personale appartenente ad ogni settore**, in tal modo si ottiene **il budget di risorse assegnato a ciascun settore**,
- e) **Per ogni singolo settore, si dovranno poi sommare le risorse provenienti dal precedente art. 6 non utilizzate per la performance organizzativa** (ovviamente per la quota assegnata al relativo settore).

4. Le risorse per compensare **la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali** sono ripartite tra il relativo personale in funzione del **raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati**. E sempre in applicazione dell'art. 5 del D.Lgs 150/2009.

I dipendenti, pertanto, devono conoscere **prima** gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi del settore devono essere **proporzionati alle risorse** umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al **complesso dell'attività** assegnata a ciascun dipendente.

5. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è **verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione** (o Organismo Indipendente di Valutazione) in applicazione del **sistema di valutazione vigente nell'ente**, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.

6. Le risorse del presente articolo sono erogati in base alla valutazione dei **comportamenti professionali attesi** effettuata dal Responsabile degli Uffici e dei Servizi (individuato in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs 267/2000) compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso secondo le seguenti modalità e procedure (**performance individuale**):

- a) tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in **contraddittorio** con il dipendente;
- b) le schede devono essere **compilate e discusse** con il dipendente interessato, incotraddittorio;
- c) a seguito di quest'ultima valutazione il dipendente può chiedere un **ulteriore incontro di conciliazione** con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso;
- d) l'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la valutazione dei comportamenti professionali attesi (**performance individuale**) avviene entro il mese di **marzo** dell'anno successivo (in sede di prima applicazione entro il mese di aprile) secondo la seguente tabella:

Art. 8

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

L'articolo prevede l'assegnazione ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, definita in sede di contrattazione integrativa in misura comunque non inferiore al 30% del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Inoltre è rimessa alla contrattazione integrativa definire preventivamente una quota limitata di personale cui attribuire detta maggiorazione.

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate (valutazione compresa tra 80% e 100%, risorse performance individuale 100%) attribuibile, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 7, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (*non inferiore al 30%*).
2. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è pari a 10.
3. Nel caso in cui il numero dei dipendenti aventi diritto alla maggiorazione è superiore 10 massimo previsti cioè in caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:
 - *numero di giorni di presenza rispetto al totale dei giorni lavorativi (dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno considerato). Nel calcolare i giorni di effettiva presenza a tali fini, si sottraggono esclusivamente:*
 - *i primi 10 giorni dei periodi di assenza per malattia di qualunque durata, con le eccezioni indicate dall'art. 71, comma 1, del d.l. n. 112/2008**, conv. in L. n. 133/2008;*
 - *le aspettative non retribuite ed i congedi non retribuiti (ai sensi dell'art. 9, 3° co., d.lgs. n. 150/2009, ai fini della valutazione della performance individuale, il congedo parentale è sempre considerato effettiva presenza a prescindere dal regime retributivo applicato);*
 - *sospensioni cautelari, sciopero, periodi di distacco sindacale.*

- maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle esperienze 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 24 mesi;
 - ▶ l'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie;
 - ▶ l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Art. 10

Modalità di svolgimento delle procedure selettive per l'attribuzione di nuove progressioni economiche

1. Le modalità di svolgimento delle procedure selettive per l'attribuzione di nuove Progressioni Economiche sono disciplinate in base alla Scheda n.1 allegata al presente contratto.

TITOLO V

INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE PER LE SEGUENTI INDENNITÀ CONTRATTUALI:

INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

E INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Art.11

Indennità correlata alle condizioni di lavoro

Di cui all'art.70-bis del CCNL 21/05/2018

1. L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare unitariamente lo

a) responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale;

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

► al personale di categoria C, ai fini del riconoscimento di tale indennità, a titolo esemplificativo, possono essere considerate le seguenti funzioni:

a) responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale;

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

c) autonomia operativa con gestione di mezzi, attrezzature e dotazioni assegnando a ciascuna un determinato valore, ed un valore in caso di cumulo.

► al personale di categoria D, ai fini del riconoscimento di tale indennità, a titolo esemplificativo, possono essere considerate le seguenti funzioni:

a) responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più Unità Operative;

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

L'ARAN afferma che l'indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 17, c. 2, lett. f) del CCNL del 1999 deve riguardare incarichi rilevanti con contenuti significativi e qualificanti e non può quindi essere riconosciuta in base al profilo di appartenenza.

L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente/responsabile competente a consuntivo]

1. Le indennità per le specifiche responsabilità sono destinate a retribuire le seguenti situazioni:

- compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, sino ad un massimo di 3.000 Euro lordi annui individuali (art. 70-quinques, comma 1, CCNL 21/05/2018);
- compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe

servizio in parola, nonché l'erogazione della relativa indennità viene definita annualmente, a seguito di apposita comunicazione da parte del rispettivo Dirigente/Responsabile.

La contrattazione definisce i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità. Ciò comporta che devono essere individuate le figure che svolgono servizio esterno in via prevalente rispetto a quelle che svolgono compiti d'ufficio.

2. La presente disciplina trova applicazione dal _____ in base alle risorse disponibili.
3. I criteri per remunerare l'indennità di servizio esterno sono disciplinati in base alla Scheda n. 3 allegata al presente contratto.
4. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all'articolo 7 finalizzati a compensare la performance individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71, comma1, del D.L112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del ccnl 21/05/2018

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di posizione organizzativa, appartenente al servizio di Polizia Locale è attribuita un'indennità di funzione fino ad un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità, per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
 - del grado rivestito e delle connesse responsabilità;

2. L'ente stanZIA le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2016/2018.

TITOLO VII

CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 16

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano in questa fattispecie i seguenti istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

- a) compensi di cui all'art. 43 della L. n. 449/1997;
- b) incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.
- c) compensi per avvocatura di cui all'art. 27 del CCNL 14/09/2000;
- d) incentivi per recupero evasione ICI di cui all'art. 59, comma 1, lettera p), del D. Lgs. n. 446/1997;
- e) premi correlati ai risparmi da piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, comma 5, del D. L. n. 98/2001;

2. Gli incentivi dalla lett. a) alla lett. d), di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati sulla base della disciplina prevista nel regolamento comunale, con atto del Segretario Generale, su proposta dei rispettivi Dirigenti/Responsabili. I compensi di cui alla lett. e) del precedente comma 1, vengono erogati a consuntivo con atto del Segretario Generale, sulla base di quanto definito nel relativo piano di razionalizzazione in riferimento alle economie effettivamente realizzate, come certificate dall'Organo di revisione dell'Ente.

2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.
4. La corresponsione avviene semestralmente e dopo apposita dichiarazione motivata del Responsabile di ciascun Settore il quale segnala mensilmente all'Ufficio Personale i nominativi del personale e le giornate di servizio in cui il dipendente ha diritto all'indennità sulla base della classificazione di cui al presente articolo.
5. Il servizio di cui è stata istituita la pronta reperibilità sarà stabilito con un provvedimento Amministrativo.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 7 e finalizzati a compensare la performance individuale con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).
7. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
8. La disciplina del comma 1 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la

- **turno notturno o festivo:** maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui a all'art.10, comma 2, lett. c del CCNL 09/05/2006);
 - **turno festivo notturno:** maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.10, comma 2, lett. c del CCNL 09/05/2006);
- e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di **effettiva prestazione di servizio in turno.**
2. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 7 e **finalizzati a compensare la performance individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti **dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso**).

Art. 19

Trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo

Per la disciplina dell'indennità di servizio festivo si fa riferimento all'art.24 del CCNL 14.09.2000 in particolare:

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, del CCNL 14-09-2000 con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per

✧ *patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richieda il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la responsabilità genitoriale.*

Il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale è elevato dal 25 al 35% della dotazione organica complessiva della categoria di appartenenza del dipendente interessato, rilevata al 31/12 di ciascun anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

Art. 21

Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, *tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.*

Nella valutazione le parti dovranno tenere conto dei riflessi conseguenti alla fruizione delle ore accantonate sull'andamento dei servizi. L'articolo 38 del contratto del 2000 prevede che le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

Art. 22

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, *servizi in turno*, ecc.).

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - ✓ situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - ✓ presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
 - ✓ altro ...;
3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.

A titolo esemplificativo vengono individuate le attività legate a: servizio di mensa e trasporto scolastico; servizi di manutenzione di parchi e giardini; pulizia e/o custodia dei locali scolastici; in genere, servizi legati ad attività stagionali.

TITOLO IX

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

(ART. 7, COMMA 4, LETT. j), u), v), CCNL 21/05/2018)

Con il seguente CCDI vengono disciplinate:

- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;*
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;*

delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);

- d. gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;
- e. liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

La norma mira a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con P.O. e/o Alte Specializzazione, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato.

Può essere adottato un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

<i>Incentivi di legge</i>	<i>Abbattimento Indennità Risultato</i>
<i>Fino a € 3.000 euro</i>	<i>3,00%</i>
<i>Da 3.001 a 5.000 euro</i>	<i>5,00%</i>
<i>Da 5.001 a 7.000 euro</i>	<i>8,00%</i>
<i>Oltre i 7.000 euro</i>	<i>12,00%</i>

In alternativa può essere utilizzato il seguente criterio più articolato:

<i>Scaglioni di importi delle somme percepite complessivamente per incentivo (b+a)</i>	<i>Importo indennità di risultato b</i>	<i>Importo totale indennità percepite a</i>	<i>Percentuale massima di riduzione c</i>

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali .
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo

4. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

Art. 28

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato **in tutte le categorie e profili professionali**, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia. A tal fine l'Ente con delibera di Consiglio Comunale n. 34 del 31/07/2003, ha stipulato con l'Unione dei Comuni "Valle degli Iblei" una convenzione per la formazione e l'aggiornamento professionale dei dipendenti, **che si allega alla presente.**

Art. 29

Disposizione finale

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

Letto, confermato e sottoscritto.

Ferla, _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

-;

le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:

-;
-;
-;
-;

si conviene e si stipula quanto segue:

LA REDAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

Riferimenti operativi

Premessa

Il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale degli Enti locali è statofirmato in ARAN in via definitiva il 21 maggio u.s., subito dopo che le Sezioni riunite della Corte dei Conti in sede di Controllo hanno trasmesso la certificazione positivadell'attendibilità dei costi quantificati dal Comitato di settore e la relativa compatibilitàcon gli strumenti di programmazione di bilancio.

Di conseguenza i nuovi stipendi tabellari comprensivi degli incrementi contrattuali a

regime decorrono dal mese di giugno 2018.

L'onere del rinnovo contrattuale è posto dalla legge a carico del bilancio degli enti, per cuinon sono state previste risorse aggiuntive per i Comuni in legge di bilancio, nonostante la richiesta fatta da ANCI in tal senso.

Il nuovo contratto, attuando le direttive formalizzate dal Comitato di settore Autonomielocali in sede di Atto di indirizzo per la trattativa, ha innovato e semplificato i principaliambiti contrattuali, tra cui, in estrema sintesi:

- il sistema delle relazioni sindacali;
- il sistema di classificazione del personale;

- ✓ provvedimento della Giunta con il quale sono dettate le linee guida all'assegnazione trattante.

La Giunta formula le direttive e fissa gli obiettivi per la delegazione trattante. La delegazione trattante informa periodicamente la Giunta in ordine all'andamento delle trattative. La Giunta può entrare nel merito delle scelte concordate e può, naturalmente, dissentire da alcune di esse quando le ritenga non coerenti con le direttive e gli obiettivi prefissati (RAL 704).

Per quanto riguarda la delegazione sindacale titolare della contrattazione integrativa, questa è composta dalla RSU e dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

Le organizzazioni sindacali firmatarie sono indicate nel frontespizio del CCNL in vigore. Le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL devono accreditare preventivamente ed espressamente i dirigenti sindacali che parteciperanno alla trattativa (RAL 1218).

Infine, è richiamata di seguito la normativa che, in via generale, regola la contrattazione collettiva integrativa:

- *“La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono...” (art. 40, c. 3-bis, D. Lgs. n. 165/2001);*
- *“Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile” (art. 40, c. 3-quinquies D. Lgs. n. 165/2001);*

contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

2. Il presente CCI 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.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 2021 al 2023.
2. Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato con cadenza annuale mediante incontro tra le parti, appositamente convocate dal Presidente della delegazione di partedatoriale. Sempre con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. 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.
4. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'Amministrazione altri incontri, informa scritta motivata. Il Presidente della delegazione di parte datoriale convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

TITOLO II

RISORSE DECENTRATE

Art.4

Determinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

6. Con deliberazione di Giunta Comunale verranno forniti, per ciascuno degli anni del triennio 2021/2023 di cui al presente CCDI, gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale e per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale. Con determinazione dirigenziale si provvederà a costituire il fondo delle risorse decentrate per ciascuno degli anni del triennio 2021/2023 di cui al presente CCDI.

Art.5

Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 3, comma 1, del presente contratto integrativo, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e trasmessa alla delegazione sindacale firmataria del presente contratto, la quale è tenuta ad esprimere per iscritto il proprio consenso entro 15 giorni dal ricevimento della stessa. La delegazione trattante di parte sindacale potrà a tal fine richiedere all'Amministrazione un apposito incontro, nei modi e nei termini indicati nell'art. 2, comma 2, del presente contratto integrativo.
2. Le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, vengono utilizzate per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale;
3. La restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti, viene utilizzata per il finanziamento

- a) Euro per i premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 5 del presente contratto integrativo;
- b) Europer i premi correlati alla performance individuale, di cui Euro per la "differenziazione del premio individuale", da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 6 e 7 del presente contratto integrativo da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 6 e 7 del presente contratto integrativo;
- c) Europer le indennità condizioni di lavoro (rischio, disagio, maneggio valori ecc.), di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 10 del presente contratto integrativo.
- d) Europer le indennità di turno, le indennità di reperibilità, nonché per compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14/09/2000, finanziate con risorse stabili, le quali verranno erogate mensilmente secondo le misure contrattuali vigenti;
- e) Europer i compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 12 del presente contratto integrativo;
- f) Euro per le indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 11 e 13 del presente contratto integrativo;
- g) Euro per i 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, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 14 del presente contratto integrativo;
- h) Euro per i compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000;

4. Gli obiettivi devono rispettare le condizioni normativamente previste per il loro finanziamento (art. 45, comma 3, Dlgs. N. 156 del 2001; art. 4 comma 2 lettera b - art. 17 e 18 del CCNL 01/04/1999), e devono essere certificati da parte dell'apposito Nucleo di Valutazione (o Organismo Indipendente di Valutazione) in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.
5. Dovranno preventivamente essere approvati con specifica deliberazione dalla Giunta Comunale, su proposta del Responsabile del Settore, nel limite massimo consentito dalle norme.
6. Le risorse destinate alla performance organizzativa **sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:**
 - a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso **per categoria e posizione di accesso;**
 - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

assegnati in aumento a quelle spettanti al loro settore secondo i criteri dell'art. 7 finalizzati a compensare la performance individuale.

9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 7 finalizzati a compensare la performance individuale.

Art. 7

Performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. 27 del 21/03/2013, in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel piano della performance, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita unitamente al sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. 27 del 21/03/2013.
3. Le risorse di cui al comma 1 **sono assegnate e distribuite con lo stesso criterio del precedente articolo e sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:**
 - a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso **per categoria e posizione di accesso;**
 - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

A - valutazione compresa tra	B – Risorse performance individuale
80% e 100% attribuibile	100%
60% e 79,9% attribuibile	80%
40% e 59,9% attribuibile	55%

e) il calcolo del compenso dovuto a ciascun dipendente del settore è effettuato dividendo l'importo di settore destinato alla performance individuale per la somma di **tutte percentuali di risorse destinate** a tale scopo **di ogni dipendente del settore**, l'importo ottenuto va poi moltiplicato per la percentuale di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente.

Per ogni dipendente occorre applicare la seguente semplice formula B,

$$(R/S) * B = r$$

Dove:

R = totale risorse destinate nel settore alla valutazione della performance individuale;

S = somma delle percentuali di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente del settore;

B = percentuale di risorse destinate alla performance individuale del dipendente;

r = risorse attribuite al dipendente per la performance individuale;

f) **prima di procedere all'effettiva erogazione** delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno;

g) le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente **costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione** ai sensi della citata disposizione di legge.

8. Al personale assunto e cessato dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente ai mesi di servizio prestati.

9. gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo il fondo per le risorse decentrate e come economie anno precedente - (ART. 68 comma 1, ultimo periodo CCNL del 21/05/2018).

- *Nota: tutte le casistiche di assenza non ricomprese nei casi sopra riportati, vanno considerate come "presenza" ai fini della valutazione individuale della performance.*
- *In caso di ulteriore parità la preferenza è determinata (Sentenza Consiglio di Stato n. 618/2016"):*
 1. *dal numero dei figli a carico.*
 2. *dalla maggiore età.*
 3. *dall'aver prestato lodevole servizio nelle Pa (da stabilire in base al risultato delle schede di valutazione performance individuale triennio precedente).*
- 4. In caso in cui non si avrebbe un contingente di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1, le somme previste dall'art. 4 comma 8 lett. b) vengono destinate alla performance individuale generale di cui al precedente art. 7.

TITOLO IV

CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER

LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 9

Criteria per l'attribuzione di nuove progressioni economiche

1. Per l'attribuzione delle nuove progressioni orizzontali, in base ai principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché dalla nuova disciplina di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018, che tengano conto, in particolare, di quanto segue:
 - ▶ le nuove progressioni sono a carico della parte stabile del fondo, per cui devono essere riconosciute necessariamente in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti;
 - ▶ sono attribuite in relazione alle risultanze della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza

svolgimento di attività:

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

Ai fini dell'attribuzione dell'indennità non si può fare riferimento alla categoria o profilo di appartenenza ma deve essere riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro. L'ARAN precisa che deve trattarsi "di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo" (RAL1563 e 199). Possono essere utili in proposito le indicazioni dei precedenti contratti integrativi, anche al fine di valutare gli impatti finanziari dell'operazione.

2. I criteri per remunerare l'indennità condizioni lavoro sono disciplinati in base alla Scheda n. 2 allegata al presente contratto.
3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all'articolo 7 finalizzati a compensare la performance individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art.12

Indennità per specifiche responsabilità

art.70-quinques, c. 1, CCNL 2018

[Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

- ▶ al personale di categoria B, ai fini del riconoscimento di tale indennità, a titolo esemplificativo, possono essere considerate le seguenti funzioni:

ed Ufficiale elettorale nonché di Responsabile dei Tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancorale funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile (art.70-quinques, comma 2, CCNL 21/05/2018). L'importo di tali compensi può essere determinato fino ad un massimo di 350 Euro annui lordi a dipendente.

2. Le risorse destinate alle indennità per le specifiche responsabilità sono ripartite annualmente tra i dipendenti interessati a seguito di determinazione del Dirigenti/Responsabili.
3. I criteri per remunerare l'indennità di specifiche responsabilità sono disciplinati in base alla Scheda n. 4 allegata al presente contratto.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all'articolo 7 finalizzati a compensare la performance individuale.

TITOLO VI

PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 13

Indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 - quinquies del CCNL 21/05/2018

1. Al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, svolge la propria prestazione ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del Contratto. L'individuazione dei dipendenti che hanno svolto il

- delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.
1. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).
 3. Le risorse destinate alle indennità di funzione sono ripartite annualmente tra i dipendenti interessati a seguito di proposta del rispettivo Dirigente/Responsabile.
 4. La presente disciplina trova applicazione dal _____ in base alle risorse disponibili.
 5. I criteri per remunerare l'indennità di di funzione sono disciplinati in base alla Scheda n. 5 allegata al presente contratto.
 6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all'articolo 7 finalizzati a compensare la performance individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71, comma1, del D.L112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art.15

Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

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

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all'articolo 7 finalizzati a compensare la performance individuale.

TITOLO VIII

DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 17

Reperibilità

Per la disciplina dell'indennità di Reperibilità si fa riferimento all'art.24 del CCNL del 21/05/2018 triennio 2016/2018 il quale stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità. L'art.7, c.4, lett. k, demanda alla contrattazione integrativa l'elevazione della misura oraria fino ad euro 13,00, e il numero delle volte in cui il dipendente può essere messo in reperibilità rispetto alle 6 previste dal contratto.

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art.23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art.11 del CCNL del 5.10.2001, è:
 - a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili e riferite a servizi essenziali ;
 - b) quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - c) Ciascun dipendente coinvolto nel servizio di reperibilità non può essere messo in reperibilità più di 6 volte in un mese, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
 - d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;

disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 18

Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

La disciplina delle turnazioni è contenuta nell'articolo 23 del Contratto. Lo stesso domanda alla contrattazione integrativa l'esenzione dai turni in presenza di particolari situazioni personali e familiari.

I richiami di legge sono sufficientemente esaustivi (art. 53, c.2 D. Lgs. n.151/2001), per cui gli stessi, oltre a quelli indicati nel contratto, si rinvia.

1. Per la disciplina **dell'indennità di turno** si fa riferimento all'art. 23 del CCNL del 21/05/2018 triennio 2016/2018 in particolare:

- a) le prestazioni lavorative svolte **in turnazione**, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere **distribuite nell'arco del mese** in modo tale da far risultare una **distribuzione equilibrata e avvicinata** dei turni effettuati in orario **antimeridiano, pomeridiano** e, se previsto, **notturmo**, in relazione alla articolazione adottata nell'ente:
- b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un **orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore**;
- c) **i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese**, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le **22 e le 6 del mattino**;
- d) al personale turnista è corrisposta una indennità che **compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro** i cui valori sono stabiliti come segue:
 - **turno diurno antimeridiano e pomeridiano** (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.10, comma 2, lett. c del CCNL 09/05/2006);

lavoro straordinario non festivo.

4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.
5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b), nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

Art. 20

Rapporto di lavoro parziale

Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21/05/2018.

1. In presenza delle seguenti gravi e documentate situazioni familiari:

⊙ *situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza di familiari;*

✦ *situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo.*

✦ *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);*

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

✦ *patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;*

2. Si applica ai dipendenti che, dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari.
3. Rimane salva la facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1.
4. La flessibilità attualmente prevista presso l'Ente, consente di posticipare la sola entrata al lavoro di 20 minuti rispetto all'ora di ingresso ordinaria (prevista per le ore 07.45); ovviamente l'entrata posticipata, nei limiti dei venti minuti previsti a titolo di flessibilità, dovrà essere recuperata in uscita dal lavoro (e quindi posto che l'orario ordinario è dalle 07.45 alle 14.15, posticipando l'ingresso di 20 minuti, e quindi alle 08.05, si dovrà posticipare l'uscita di altrettanti 20 minuti, quindi alle 14.35). E' prevista poi presso l'Ente una flessibilità di 10 minuti dopo l'orario di rientro pomeridiano (il mercoledì dalle 15.00 alle 18.30).
5. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura (*ovvero* nella fascia che va dalle ore 08.00 alle ore 14.00).
6. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 23

Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

Le esigenze organizzative degli enti, specie quando sono legate a prevedibili o programmabili picchi di attività, possono essere affrontati con gli strumenti gestionali messi a disposizione dal contratto di lavoro.

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

Art.24

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

1. Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 15, comma 4, del CCNL 21/05/2018, vengono definiti i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa:
2. Gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, secondo quanto previsto dall'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL 21/05/2018, vengono erogate alle posizioni organizzative, in aggiunta alla retribuzione di risultato, solo nel caso in cui le relative attività non siano connesse a responsabilità già remunerate attraverso la retribuzione di posizione riconosciuta alle medesime.
3. I criteri per remunerare l'indennità di di funzione sono disciplinati in base alla Scheda n. 6 allegata al presente contratto.

Art. 25

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
 - a. gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - b. le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
 - c. progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio

<i>fino a 2.000 euro</i>			15,00%
<i>da 2.001 a 5.000 euro</i>			20,00%
<i>da 5.000 a 8.000 euro</i>			35,00 %
<i>oltre 8.000 euro</i>			55,00 %

*in cui si opera con la seguente formula: $x = a/b * c$,*

*in cui **a** = importo totale indennità percepite,*

***b** = importo indennità di risultato,*

***c** = percentuale di riduzione prevista per lo scaglione*

Le somme non erogate per effetto della detta perequazione incrementano le risorse indicate all'articolo 7 finalizzate a compensare la performance individuale.

TITOLO X – DISCIPLINE PARTICOLARI

(ART.7,COMMA 4, LETT.m),t), CCNL 21/05/2018

Con il seguente CCDI vengono disciplinate:

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

Art. 26

Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

Art. 27

Qualità del lavoro, innovazioni tecnologiche, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione e mediante l'utilizzo dei nuovi strumenti tecnologici.
3. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad **innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi**, a cambiamenti delle **dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro**, ivi compreso il **trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative** come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di **esternalizzazione di pubblici servizi**, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla **qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti** come previsto dal vigente CCNL.

LA DELEGAZIONE SINDACALE

RSU

OO.SS. Territoriali

Scheda n. 1

Allegata al:

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2021/2023

CRITERI PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

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

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
2. In sede di Conferenza dei dirigenti, le somme aggiuntive vengono suddivise tra le strutture, destinando a ciascun settore un proprio *budget*.
3. Di norma, entro il mese di ottobre, dopo stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti del settore, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
4. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori) provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:
 - a. **Punti 70** – risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:

Primo anno del triennio: peso 20 punti;

Secondo anno del triennio: peso 20 punti;

Terzo anno del triennio: peso 30 punti¹.

In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si terrà conto della media degli ultimi due anni del triennio precedente e comunque, non partecipa alla selezione se non è stato valutato per due anni nell'ultimo triennio.

- b. **Punti 15**: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1,5 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;
- c. **Punti 15**: competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi:

¹ Esempio: valutazioni triennio 2015/2017: pesatura 2015 = 20 punti; 2016 = 20; 2017 = 30 punti.

Vengono riconosciuti punti 1,5 per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. 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).

5. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a ventiquattro mesi.
6. La progressione economica avrà decorrenza _____. (Non anteriore al 1.1. dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto);
7. Le graduatorie, distinte per settori, 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 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.
8. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 30% dei dipendenti dell'ente. Per ogni settore organizzativo non sarà possibile prevedere progressioni economiche in misura superiore al 50% dei dipendenti che ne hanno diritto, conteggiati complessivamente.
10. 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.
11. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria².
12. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 4 e 5. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 2, in via preventiva, potranno essere destinate apposite risorse per le PEO del personale incaricato di Posizione organizzativa, che verrà selezionato sulla base di una graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti di categoria D dell'ente, titolari dell'incarico.

² Si veda, art. 51, comma 7, CCNL.

Scheda n. 2

Allegata al:

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2021/2023

CRITERI PER L'INDENNITÀ CONDIZIONI LAVORO

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità 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. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di 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;
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria;

A titolo esemplificativo sono considerate attività disagiate quelle che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione), o quelle connesse all'erogazione di servizi in front office per un periodo superiore a un numero di ore giornaliero.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

A titolo esemplificativo sono considerate attività disagiate quelle che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione), o quelle connesse all'erogazione di servizi in front office per un periodo superiore a un numero di ore giornaliero.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

3. 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, ecc. 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;

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

4. Si individuano i fattori implicanti maneggio valori come segue:

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte 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 comportano maneggio di valori di cassa.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

4. 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:

a) personale esposto a rischio € 1,00/giorno

b) personale esposto a disagio € 1.00/giorno

c) personale con funzioni di agente contabile: media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 3.000,00: € 1.00/giorno

qualora al personale competa l'indennità
di cui alla lettera a) e b)

€ 2.00/giorno

qualora al personale competa l'indennità
di cui alla lettera a) b) c)

€ 3.00/giorno

Nota:

Tali importi sono **corrisposti annualmente** in relazione ai giorni di **effettiva presenza in servizio**, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento, lo stesso importo è **proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**.

Scheda n. 3

Allegata al:

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE
NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2021/2023

INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, (per almeno metà dell'orario lavorativo giornaliero), compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00, da definirsi in sede di delegazione trattante.
2. 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.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:
 - personale esposto a servizi esterni di vigilanza € 1.00/giorno
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dalla certificazione del responsabile del servizio/comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per almeno metà della giornata lavorativa
5. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5¹;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b)², del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis³.

¹ Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;

turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;

turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.

² a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi;

³ Indennità condizioni di lavoro

Scheda n. 4

Allegata al:

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2021/2023

CRITERI PER LE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

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

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario 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);
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Dirigenti provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.

Le fattispecie alle quali il Funzionario PO dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:

a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;

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

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

b) Responsabilità gestionale, che comprende:

b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;

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

b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;

c) Responsabilità professionale, che comprende:

c.1 = Responsabilità di processo;

c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;

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

L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 300,00 ad un massimo di €. 1.200,00, è determinato dal competente Funzionario PO applicando i criteri di cui all'unità scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

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

TABELLA

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

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

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

c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5

PUNTEGGI >INDENNITÀ

Da 41 a 45 Punti	= €. 1.200,00
Da 33 a 40 Punti	= €. 850,00
Da 27 a 32 Punti	= € 650,00
Da 21 a 26 Punti	= €. 550,00
Da 18 a 20 Punti	= €. 500,00
Da 11 a 17 Punti	= €. 300,00;

Indennità per tipologie speciali di responsabilità'

In aggiunta al personale sopraindicato l'indennità di responsabilità viene erogata nella misura fissa sotto indicata per ciascuno in presenza dei presupposti di seguito indicati per tipologia:

- Personale di Categoria B/C, formalmente incaricato del coordinamento di squadre operative e gruppi di lavoro € 350,00 annui lordi;
- Personale incaricato formalmente a svolgere le funzioni di economo € 1.200,00 annui lordi nel caso che le risorse finanziarie assegnate in gestione nel corso dell'anno di competenza siano almeno pari a complessivi € 20.000,00.

La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo, sarà oggetto di accordo in contrattazione decentrata, escludendo in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei dirigenti, che abbiano un impatto economico sul fondo.

Nota:

Tali importi sono **corrisposti annualmente**, lo stesso importo è **proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**.

Scheda n. 5

Allegata al:

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2021/2023

INDENNITÀ DI FUNZIONE

1. Al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene determinata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
 2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
 3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa.
 4. I criteri per l'attribuzione della indennità di cui al presente articolo sono i seguenti:
 - a. Comandante del servizio di polizia Locale
qualora non incaricato di Posizione Organizzativa € 3.000/annui
 - b. Vice comandante del servizio di polizia locale
qualora non incaricato di Posizione Organizzativa Categ. D € 2.000/annui
 - c. Commissario Categoria "D"
che svolga le più alte funzioni di coordinamento e controllo; € 1.500/annui
 - d. Specialista di vigilanza Categoria D
che svolga le più alte funzioni di coordinamento e controllo; € 1.000/annui
-
1. Qualora il personale della polizia locale abbia già attribuita la responsabilità ai sensi dell'art.17 comma 2 lett f) del Ccnl 1.04.1999, l'indennità di funzione sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità anche nella misura dell'importo attribuito.
 2. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)
 3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - b. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;

- d. è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e. non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;

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

Scheda n. 6

Allegata al:

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2021/2023

CRITERI GENERALI CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ente senza dirigenza

Premessa:

Gli articoli 13, 14 e 15 CCNL Funzioni locali, stipulato in data 21/05/2018 (da ora solo CCNL 2016/2018), prevedono che gli enti debbano predisporre dei criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nonché i criteri per la graduazione delle P.O. ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione.

L'articolo 17 del medesimo CCNL prevede, invece, delle disposizioni particolari per le P.O. negli enti privi di personale di qualifica dirigenziale, mentre il successivo articolo 18, disciplina i compensi aggiuntivi che possono essere liquidati alle P.O. in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, qualora ne ricorrano i presupposti.

L'individuazione dei suindicati criteri è oggetto di confronto con le OO.SS. e le RSU, così come previsto dall'articolo 5, del già citato CCNL.

Art. 1 - Istituzione dell'Area Posizioni Organizzative

1. La presente disciplina viene emanata ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) e dell'articolo 13, comma 1, del CCNL 2016/2018, il quale consente di conferire incarichi per posizioni organizzativa, ai dipendenti inquadrati in categoria D, che svolgono, con assunzione diretta ed elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formativi di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizione ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti da *curriculum*.
2. Dato atto che presso questo comune, al momento attuale, sulla base delle norme dello statuto, del regolamento per l'ordinamento degli uffici e servizi (ROUS) e dello schema organizzativo dell'ente, esistono le seguenti posizioni di dipendenti inquadrati nella categoria D che

espletano le funzioni sopra elencate nella precedente lettera a), mediante direzione delle strutture apicali dell'ente, denominati "Settori".

- 1 = settore Settore Affari Generali
- 2 = settore Settore Finanziario Contabile
- 3 = settore Settore Tecnico
- 4 = settore Settore Polizia Municipale
- 5 = settore Settore Affari Istituzionali

3. Si prende atto che nello schema organizzativo dell'ente non sono previste figure di Alta professionalità così come disciplinate dall'art. 13, comma 2, lettera b), del CCNL 21.05.2018.
4. Al fine di riconoscere e valorizzare la professionalità delle risorse umane esistenti all'interno dell'organizzazione comunale, la Giunta comunale istituisce l'Area delle posizioni organizzative da individuarsi nell'ambito dell'assetto organizzativo, in relazione alla complessità delle attività cui sono preposti i singoli funzionari.

Art. 2 - Competenze dell'incaricato di posizione organizzativa

1. Competono all'incaricato di Posizione Organizzativa (da ora solo P.O.):
 - a) L'organizzazione del servizio e/o degli uffici affidatigli;
 - b) Il raggiungimento degli obiettivi e la realizzazione dei programmi attribuitigli;
 - c) La gestione delle risorse economiche e strumentali assegnategli nonché di quelle umane, nei limiti dell'ordinaria gestione del personale;
 - d) L'adozione di atti di impegno di spesa e le relative liquidazioni nell'ambito dei progetti o programmi di sua competenza;
 - e) L'adozione di attestazioni, certificazioni, autenticazioni e di ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza;
 - f) Gli atti necessari ad attuare i programmi e i progetti affidatigli, compresa la determinazione a contrarre nell'ambito delle risorse assegnate e delle direttive impartite;
 - g) La responsabilità dei procedimenti facenti capo al servizio rientranti nel progetto o programma affidatogli;
 - h) Il parere di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazioni di giunta o di consiglio rientranti nell'ambito delle attribuzioni della posizione organizzativa;
 - i) Il rilascio di autorizzazioni e licenze, escluse quelle comportanti valutazione di natura discrezionale;
 - j) Gli atti di valutazione del personale assegnato;
 - k) La presidenza di commissioni di gara e la firma dei relativi contratti.
 - l) Tutti gli altri compiti previsti all'articolo 107, commi 2 e 3, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni (da ora solo TUEL), come previsto dall'articolo 109, comma 2, del medesimo TUEL.

Art. 3 – Durata e revoca degli incarichi

1. L'incarico di P.O. ha una durata minima di anni 1 (uno) e potrà avere durata non superiore a tre anni e verrà affidato con motivato decreto dal Sindaco, notificato all'interessato.
L'incarico, potrà essere rinnovato con le medesime formalità, fino alla scadenza del mandato amministrativo del Sindaco, con eventuale prosecuzione per la durata massima di due-tre mesi - 45 giorni e comunque sino alla nomina del sostituto;
2. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della *performance* individuale, secondo la procedura prevista nell'art. 14, commi 4 e 5, del CCNL/2018, che qui si intende pienamente richiamata;
3. All'atto di conferimento dell'incarico e, successivamente, con cadenza annuale gli incaricati di P.O. dovranno compilare e consegnare all'ente (servizio personale) la dichiarazione circa l'insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità, di cui all'art. 20, del d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39. Le dichiarazioni sono pubblicate nel sito del comune, nella sezione *Amministrazione trasparente*.

Art 4 - Valore delle posizioni organizzative

1. L'importo della retribuzione di posizione delle P.O., prevista dall'art. 15, comma 2, del CCNL/2018, varia da un minimo di 5.000 ad un massimo di 16.000 euro, annui lordi per tredici mensilità;
2. La graduazione delle posizioni richiede particolare attenzione per evitare il rischio di condizionare la struttura organizzativa e l'uso dei meccanismi organizzativi e di gestione del personale ai dipendenti che, in un determinato momento, ricoprono una determinata posizione. Occorre, pertanto, evitare l'errore, spesso inconscio, di valutare una posizione come rilevante e, quindi, inserirla nell'Area delle Posizioni Organizzative, sulla base del potenziale e delle prestazioni delle persone che presumibilmente riceveranno l'incarico e che, con ogni probabilità, in quel particolare momento, ricoprono la posizione stessa. Occorre, pertanto, tenere sempre a mente che oggetto della valutazione è la posizione e non la persona;
3. Premesso quanto sopra, viene utilizzata la metodologia, come riportata nell'allegato n. 2 che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento. La metodologia è finalizzata a graduare le posizioni sulla base della complessità delle responsabilità gestionali interne ed esterne, della consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali, della complessità delle responsabilità tecniche, amministrative e contabili e di risultato;
4. La Giunta comunale, elaborata con il supporto della metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative, stabilisce l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione di ciascun settore da corrisponderci per tredici mensilità.

5. La retribuzione di posizione e quella correlata di risultato assorbono tutte le indennità previste dal vigente CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario, con le sole esclusioni, sussistendone i presupposti, dei compensi aggiuntivi previsti all'art. 18 del CCNL/2018;
6. L'orario di lavoro dell'incaricato di P.O. resta confermato in 36 ore settimanali, articolato nell'orario di servizio stabilito, da computarsi in relazione all'anno solare, prevedendo un'opportuna fascia di flessibilità necessaria nella gestione del tempo lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il dipendente è tenuto, inoltre, ad effettuare l'ulteriore eventuale prestazione oraria straordinaria necessaria all'espletamento dell'incarico ed al conseguimento degli obiettivi, senza diritto a retribuzione per prestazione di lavoro straordinario;
7. L'incarico di P.O. è compatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale, di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno¹;
8. Per la retribuzione di risultato delle P.O. viene destinata una quota delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., previste nello schema organizzativo dell'ente. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL/2018, si da atto che i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di P.O. sono già stati stabiliti con lo schema approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 27 del 21/03/2013...;
9. Alla fine di ogni anno solare e comunque nel rispetto dei tempi previsti per la Relazione sulla performance, il Nucleo di valutazione provvederà ad effettuare la valutazione delle P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione e del Piano della performance, riferita all'anno oggetto di valutazione. L'attività di valutazione del Nucleo termina con la presentazione di una relazione al Sindaco;
10. La quantificazione delle risorse destinate agli incarichi di P.O. (retribuzione di posizione e risultato) e quelle destinate al Fondo delle risorse decentrate, di cui all'art. 67 del CCNL/2018, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75². L'incremento della retribuzione di posizione e di risultato P.O., se determina una riduzione delle risorse del Fondo accessorio, è materia riservata alla contrattazione decentrata integrativa, per effetto dell'art. 7, comma 4, lettera u), del CCNL/2018.

Art. 5 - Incarichi *ad interim*

1. Tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi, per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL/2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito

¹ Vedi art. 11 CCNL 22 gennaio 2004

² Vedi art. 67, comma 7, CCNL/2018

della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 15/25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;

2. La durata dell'incarico *ad interim* non può superare la durata di dodici mesi, eventualmente prorogabili per una sola volta, con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento del dell'incarico di cui al comma 1.

Art. 6 - Mutamenti Organizzativi o legislativi che possono dar luogo a modifiche nella valutazione dell'incarico

1. La graduazione o valutazione del peso della singola posizione organizzativa, può mutare durante l'espletamento dell'incarico qualora si verifichi una variazione non irrilevante in uno degli ambiti oggetto di valutazione ai fini della graduazione, accertata dal Nucleo di valutazione in contraddittorio con il personale interessato, nel rispetto di quanto previsto al precedente art. 4, comma 11.

Art. 7 - Procedure per la individuazione dell'incaricato

1. Ai sensi dell'art. 14, comma 2, del CCNL/2018 verrà effettuata, per ogni P.O. indicata nell'art. 1 o per altre figure istituite successivamente, una selezione finalizzata alla scelta del dipendente con il profilo di competenza più adatto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, alla quale affidare l'incarico di responsabile di P.O.;
2. Il requisito necessario per poter partecipare alle selezioni è l'inquadramento nella categoria D. L'ente, inoltre, dovrà tenere conto dei seguenti fattori:
 - natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - requisiti culturali posseduti;
 - attitudini e le capacità professionali;
 - esperienze acquisite.
3. La metodologia ed i punteggi di apprezzamento sono stabiliti nel documento Allegato 1, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
4. Per l'individuazione del personale da incaricare quale titolare di P.O., il Sindaco provvede direttamente, con proprio motivato decreto, all'individuazione del dipendente, di categoria D, da incaricare, tenendo conto della metodologia e dei punteggi di apprezzamento, come stabiliti nel documento Allegato 1, attribuiti, dal Sindaco con il supporto del Segretario Comunale, sulla base dei fattori di cui al superiore comma 2;
5. In caso di assenza di domande per l'incarico di una o più P.O. (procedura deserta) il Sindaco provvede direttamente, con proprio motivato decreto, all'individuazione del dipendente, di categoria D, da incaricare;
6. In caso di gestione associata, ex art. 30 TUEL, potranno partecipare alla selezione tutti i dipendenti di categoria D, presenti negli enti

convenzionati. La nomina viene effettuata dal Sindaco del comune capo-convenzione, nel rispetto delle norme convenzionali intervenute tra gli enti e delle presenti disposizioni. In caso di assenza di domande si applica il comma 7.

Art. 8 - Criteri per la graduazione della retribuzione di posizione delle P.O. di categoria C

1. Dal momento che l'ente prevede nella sua dotazione organica dipendenti inquadrati in categoria D, non si applica l'art. 13, comma 2, ultimo periodo, del CCNL/2018.
2. In relazione alle disposizioni contenute nell'art. 17, commi 3, 4 e 5, del CCNL/2018, si prevedono i seguenti criteri:
 - a) In caso di assenza o impedimento del dipendente inquadrato in categoria D, che ricopriva l'incarico di P.O., superiore a tre mesi, il Sindaco, con proprio motivato decreto, potrà incaricare un dipendente di categoria C che sia in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali come di seguito riportate:
 - Possesso di laurea o diploma di maturità attinente alle attività del settore (es: laurea in economia e commercio o diploma di ragioniere per la P.O. del settore contabile; laurea in ingegneria o architettura o diploma di geometra per il settore tecnico);
 - Esperienza almeno quinquennale nel posto e nel settore oggetto di conferimento di incarico;
 - b) L'incarico potrà avere durata massima sino a tre anni, salvo il caso di eventuale reiterazione, giustificata dall'avvio delle procedure di acquisizione di personale (mobilità, concorso pubblico, convenzione art. 30 TUEL, convenzione utilizzo congiunto, scavalco di eccedenza, qualora possibile). In caso reiterazione la proroga non potrà superare i dodici mesi. In tale ipotesi si potrà procedere, eventualmente, anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito;
 - c) Per il trattamento economico accessorio del dipendente di Categoria C, incaricato di P.O. si applica il comma 5, dell'art. 17 del CCNL/2018;
 - d) Per assenze o impedimenti della P.O. titolare dell'incarico, per periodi inferiori a tre mesi, si procede, in ordine di priorità:
 - mediante incarico *ad interim* ad altro dipendente incaricato di P.O.;
 - incarico al Segretario comunale, ex art. 97, comma 4, lettera d) del TUEL;
 - altra modalità consentita dalle norme in vigore.

Art. 9 - Norme finali e disapplicazioni

1. La presente disciplina viene adottata, previo confronto con le RSU e le OO.SS. e trova applicazione dal 1° gennaio 2022, comprese le

procedure per l'affidamento degli incarichi di P.O. dell'anno 2022, da attivarsi prima di tale data.

1. La presente disciplina per gli incarichi di P.O. sostituisce integralmente tutte le disposizioni precedenti che devono, pertanto, ritenersi disapplicate, dalla data di effettiva applicazione del presente atto.

Metodologia per la selezione dell'incaricato
(Art. 14, comma 2, CCNL/2018 e art. 7, comma 3 del presente documento)

Posizione Organizzativa	Candidato
-------------------------------	-----------------

a) NATURA E CARATTERISTICHE DEI PROGRAMMI DA REALIZZARE;

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO
A-1	Ruolo strategico all'interno della struttura organizzativa: punti da 1 a 10	
A-2	Complessità dei programmi da realizzare Punti da 1 a 5;	
A-3	Grado di innovazione dei principali procedimenti gestiti dal settore: punti da 1 a 5	
A-4	Necessità di aggiornamento e formazione continua anche a seguito del mutare delle legislazioni in materia: punteggio da 1 a 5	
punteggio		

b) REQUISITI CULTURALI POSSEDUTI

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO
B-1	Titolo di studio: Diploma di laurea: punti 10 Diploma di scuola media superiore: punti 6	
B-2	Possesso di abilitazione professionale inerente la mansione svolta: punti 4	
B-3	Possesso di attestati relativi alla frequenza di corsi di formazione sulle materie inerenti l'incarico ³ : max punti 4	
punteggio		

c) ATTITUDINI E CAPACITÀ PROFESSIONALI

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO	PESO
B-1	Grado di competenza specialistico - professionale rispetto alle funzioni da svolgere		Da 1 a 10
B-2	Efficienza nella gestione delle risorse umane affidate		Da 1 a 10

³ vengono valutati sino a 4 corsi, nell'ultimo triennio, con punti uno ciascuno;

B-3	Capacità relazionale con gli amministratori, segretario, colleghi/collaboratori, con gli utenti e cittadinanza		Da 1 a 10
B-4	Capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne		Da 1 a 10
		punteggio	

d) LE ESPERIENZE ACQUISITE⁴

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO
C-1	Esperienza acquisita presso il comune nella categoria D3 (giuridica) nelle mansioni concernenti i servizi costituenti l'area organizzativa: 2 punti per anno	
C-2	Esperienza acquisita presso il Comune nella categoria D.1 (giuridica) nelle mansioni concernenti i servizi costituenti l'area organizzativa: 1 punti per anno	
C-3	Esperienza acquisita presso il Comune in qualità di Posizione organizzativa: 3 punti per anno	
C-4	Esperienza acquisita presso il Comune in qualità di responsabile di servizio (non P.O.): 0,50 punti per anno	
		punteggio
PUNTEGGIO TOTALE		

⁴ Tutti i punteggi sono riferiti agli ultimi dieci anni. Per le funzioni gestite in forma associata si considerano i servizi prestati in tutti i comuni convenzionati;

SCHEDA GRADUAZIONE DELLE P.O.

(Art. 15, comma 2, CCNL/2018 e art. 4 del presente documento)

P.O. in ente singolo

La pesatura delle posizioni avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti criteri:

- assegnazione personale (n. risorse);
- complessità delle dinamiche relazionali;
- assegnazione budget (sia in entrata sia in uscita);
- assegnazione servizi (complessità tecnica, strategicità).

Per ciascun criterio sono identificati i punteggi massimi ai fini della pesatura.

Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100.

A seconda del punteggio raggiunto e della fascia di inserimento spetterà poi al Sindaco con il supporto della Giunta Comunale adottare un decreto per l'individuazione della responsabilità di posizione.

I criteri vengono sviluppati nei seguenti termini:

1. PERSONALE: PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Sino a 2 dipendenti	Massimo 10 punti
Da 3 a 4 dipendenti	Da 10 a 20 punti
Oltre i 4 dipendenti	Da 20 a 30 punti

2. COMPLESSITA' DINAMICHE RELAZIONALI (INTERNE ED ESTERNE): PUNTEGGIO MASSIMO 10 PUNTI

Analisi diretta da parte del Nucleo di valutazione

3. BUDGET: PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Fino a 400.000 Euro	Massimo 10 punti
Da 400.001 Euro a 800.000 Euro	Da 10 a 20 punti
Oltre 800.000 di Euro	Da 20 a 30 punti

4. SERVIZI: PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI

INDICATORE	PESATURA
Complessità strategica	Massimo 20 punti
Strategicità	Massimo ulteriori 10 punti

FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

PUNTEGGIO	FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Meno di 50 punti	Da 5.000 a 7.500 Euro
Da 51 a 70 punti	Da 7.500 Euro a 10.000 Euro
Da 71 a 90 punti	Da 10.001 Euro a 13.000 Euro
Da 91 a 100 punti	Da 13.001 Euro a 16.000 Euro



COMUNE DI FERLA

Via Gramsci, 13 - C.A.P. 96010 - Tel./Fax. 0931.870136
(PROVINCIA DI SIRACUSA)

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE

N. _____ di Protocollo

Nº4 Registro Delibere

OGGETTO: APPROVAZIONE DELLA CONVENZIONE PER LA GESTIONE UNITARIA NEL TERRITORIO DELL'UNIONE DEI COMUNI "VALLE DEGLI IBLEI" PER LA GESTIONE DEL SERVIZIO DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE.

L'anno duemilatre il giorno 31 del mese di LUGLIO alle ore 20.30 e segg., nella sala delle adunanze del consiglio di questo Comune, alla seduta di inizio disciplinata dal comma 1 dell'art. 30 della L.R. 6.3.1986, n. 9 in sessione ordinaria poiche è stata partecipata ai signori Consiglieri norma dell'art. 48 dello stesso ordinamento, risultato all'appello nominale:

CONSIGLIERI	presenti	CONSIGLIERI	presenti
1) GIAN SIRACUSA MICHELANGELO	SI	9) GIAN SIRACUSA CONCETTA	SI
2) PUPILLO SEBASTIANO	NO	10) DI GIORGIO FERNANDO	SI
3) MARINO ANTONIO	SI	11) LAVIA MARIO	NO
4) FISICARO SALVATORE	SI	12) COFFA SANTO	NO
5) CALABRO' ANNA	SI	13) SPAGNUOLO PAOLA	SI
6) CIMINO GIOVANNI	SI	14) CASTELLINO SALVATORE	SI
7) D'ANNA ANTONINO	SI	15) PISASALE CARMELO	SI
8) PANTANO SALVATORE	SI		
Assegnati n. 15 In carica n. 15 Assenti n. 3 Presenti n. 12			

Risultato legale, ai sensi del citato comma dell'art. 30 della L.R. 6.3.1986, n. 9, il numero degli intervenuti, assume la presidenza il Sig. Giansiracusa Michelangelo nella qualità di Presidente del Consiglio Comunale.

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Raffaele Agnello. La seduta è pubblica.

Ai sensi dell'art. 184 ultimo comma dell'O.E.E.LL. vengono scelti tre scrutatori nelle persone dei consiglieri: CALABRO' - GIAN SIRACUSA C. - SPAGNUOLO.

IL CONSIGLIO COMUNALE

Visto che, ai sensi dell'art. 53 della legge 8 gennaio 1990, n. 142, recepito dalla L.R. n. 48/91, sulla proposta di deliberazione in oggetto hanno espresso:

(1) Inizio 1° comma, Ripresa 2° comma, prosecuzione 4° comma.

IL CONSIGLIO COMUNALE

- Vista la proposta di deliberazione il cui testo è trascritto nel documento allegato che forma parte integrante e sostanziale del presente atto;
- Considerato che in ossequio al disposto di cui all'art. 12 della L.R. 2000 sono stati resi dai responsabili degli uffici competenti i prescritti pareri;
- Fatto proprio il contenuto formale e sostanziale della proposta presentata e ritenuto doversi provvedere in merito;
- Con voti favorevoli N. 12 espressi con votazione palese dai N. 12 Consiglieri presenti e votanti;

DELIBERA

- 1) Di approvare la proposta nel testo allegato alla presente che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 2) Dare atto che sulla proposta testè approvata sono stati resi ed acquisiti i prescritti pareri da parte dei responsabili dei servizi interessati;
- 3) Con separata votazione espressa palesemente che dà il seguente risultato: Presenti e votanti N. 12 -Voti a Favore N. 12 -Astenuti N. -Contrari N. la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente esecutiva per l'urgenza di stipulare la convenzione in tempo utile per accedere al contributo regionale per la realizzazione di forme associative tra Enti Locali.

OGGETTO: Approvazione della convenzione per la gestione unitaria nel territorio dell'Unione dei Comuni "Valle Degli Iblei" per la gestione del servizio di formazione e aggiornamento del personale.

IL CONSIGLIO COMUNALE

Visto l'articolo 10 del d.p.r. 4.12.97 n. 465 ed il comma 3 dell'art. 98 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n.267 i quali prevedono che i Comuni, con deliberazione dei rispettivi consigli comunali, possono, anche nell'ambito di più accordi per l'esercizio associato di funzioni, stipulare tra loro convenzioni per la gestione del servizio di formazione e aggiornamento del personale;

PREMESSO che la gestione dei servizi in forma associata, in particolare dei piccoli comuni, appare la strada naturale che consente di coniugare il principio dell'efficienza ed efficacia al rapporto costo-benefici;
-che lo strumento convenzionale per la gestione del servizio di formazione e aggiornamento del personale, consentirà certamente soluzioni più flessibili ed adeguate rispetto alla dimensione alle relative necessità ed alle risorse finanziarie dei Comuni dell'Unione;

ACCERTATO che è, pertanto, opportuno provvedere all'approvazione di uno schema di convenzione da stipularsi tra le amministrazioni interessate che disciplini in maniera completa ed organica l'esercizio delle funzioni relative all'espletamento del servizio di formazione e aggiornamento del personale.

VISTO il preventivo parere favorevole di regolarità tecnica reso dal responsabile del servizio interessato, espresso sulla deliberazione ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs.18.08.2000 n.267;

VISTO lo statuto comunale;

CON VOTI

Favorevoli n.

Espressi in forma palese per alzata e seduta essendo n. consiglieri presenti e votanti;

DELIBERA

1. **DI APPROVARE** l'allegato schema di convenzione che si compone di n. -13 artt. da stipularsi tra i Comuni di Palazzolo A. (SR), Buccheri (SR), Canicattini Bagni (SR), Cassaro (SR), Ferla (SR), Buscemi (SR), facenti parte dell'Unione "Valle degli Iblei" per la gestione unitaria del servizio di formazione e aggiornamento del personale.
2. **DI AUTORIZZARE** il Sindaco o chi legittimamente lo sostituisce, a firmare la convenzione con gli altri comuni convenzionati secondo lo schema testè approvato.
4. Con separata votazione palesemente espressa, all'unanimità, la presente viene dichiarata immediatamente esecutiva per l'urgenza di stipulare la convenzione in tempo utile per accedere al contributo regionale per la realizzazione di forme associative tra Enti locali.

Repertorio n. _____

**CONVENZIONE PER LA GESTIONE DEL SERVIZIO FORMAZIONE E
AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE**

**Repubblica Italiana
Regione Siciliana**

**CONVENZIONE PER LA GESTIONE UNITARIA NEL TERRITORIO DELL'UNIONE DEI COMUNI
"VALLE DEGLI IBLEI" DEL SERVIZIO DI AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE
(D. Lgs. n. 112 del 1998)**

L'anno duemilatre, il giorno _____ del mese di _____ in Palazzolo A. nella sede dell'Unione dei Comuni "Valle Degli Iblei" con scrittura privata _____ TRA

- Il Comune di Palazzolo Acreide, con sede in Palazzolo A, Piazza Del Popolo, 1, ove domicilia per la carica, codice fiscale e partita IVA 00085210896 nella persona del _____ il quale agisce nel presente atto, in esecuzione della deliberazione del Consiglio Comunale n. del _____;

- Il Comune di Buscemi, con sede in Buscemi, Corso Vittorio Emanuele n. 101, ove domicilia per la carica, codice fiscale 80000810897 e partita IVA 00245460894 nella persona del _____ il quale agisce nel presente atto, in esecuzione della deliberazione del Consiglio Comunale n. del _____;

- Il Comune di Canicattini Bagni, con sede in Canicattini B. Via XX Settembre n. 42, ove domicilia per la carica, codice fiscale e partita IVA 00094260890 nella persona del _____ il quale agisce nel presente atto, in esecuzione della deliberazione del Consiglio Comunale n. -- del _____;

- Il Comune di Ferla, con sede in Ferla, Via Gramsci n. 13, ove domicilia per la carica, codice fiscale 80001870890 e partita IVA 00288630890 nella persona del _____ il quale agisce nel presente atto, in esecuzione della deliberazione del Consiglio Comunale n. del _____;

- Il Comune di Buccheri, con sede in Buccheri, Piazza Toselli n. 1, ove domicilia per la carica, codice fiscale 80001590894 e partita IVA 0028190894 nella persona del _____ il quale agisce nel presente atto, in esecuzione della deliberazione del Consiglio Comunale n. del _____;

- Il Comune di Cassaro, con sede in Cassaro Via Don Minzoni, ove domicilia per la carica, codice fiscale 80001370891 e partita IVA 00288640899 nella persona del _____ il quale agisce nel presente atto, in esecuzione della delibera del Commissario Straordinario n. -- del _____;

E

L'Unione dei Comuni "Valle Degli Iblei" in persona del Presidente _____ domiciliato per la sua carica presso

l'Unione "VALLE DEGLI IBLEI", (codice fiscale _____) il quale interviene nel presente atto in forza della

delibera consiglio dell'unione n. - del _____ che si allega quale parte integrante .

SI PREMETTE

- Con atto n. 29 del 27.06.03 innanzi al Segretario capo del Comune di Palazzolo Acreide è stata costituita l'Unione dei Comuni Valle degli Iblei fra i Comuni di Palazzolo Acreide, Cassaro, Ferla, Buscemi, Buccheri, Canicattini Bagni per la gestione in unione di tutti i servizi comunali;
- Con i singoli provvedimenti consiliari di adesione dell'Unione si è approvato lo statuto dell'unione, nel quale è previsto all'art. 7 che l'effettiva attivazione del servizio da parte

Per ogni corso o iniziativa di cui all'art. 1 della presente convenzione spetta segnalare un numero di dipendenti proporzionale al numero dei dipendenti in servizio rispetto al totale riferito a tutti i comuni aderenti all'iniziativa.

Art. 5

A corrispettivo del servizio di cui all'art. 1 il Comune dovrà corrispondere all'Unione un importo pari a 100 Euro per dipendente per anno. In pagamento avverrà in tre rate quadrimestrali anticipate.

I dipendenti in servizio sono quelli risultanti al 31/07 dell'anno precedente.

L'ultima rata di ciascun anno verrà erogata a seguito di specifica determinazione dal responsabile del servizio comunale che attesta la regolarità dell'attività svolta nell'ultimo quadrimestre dell'anno precedente e nei primi due dell'anno corrente.

Art. 6

Il Comune può concordare con la direzione generale dell'Unione un estendimento del servizio di formazione ed aggiornamento ad un numero di dipendenti maggiore rispetto a quello spettante in riferimento al calcolo di cui all'art. 4 comunicato dalla direzione generale dell'unione.

L'atto amministrativo adottato dal comune deve avere la copertura finanziaria per la maggiore spesa del comune.

Art. 7

I corsi di formazione ed aggiornamento avranno sede presso idoneo locale detenuto in disponibilità dall'Unione avendo cura di garantire, se possibile una rotazione di sede in tutti i comuni dell'unione.

Art. 8

L'unione rilascerà a ciascun dipendente partecipante degli attestati di partecipazione contenenti la natura e la durata dell'attività ed i risultati conseguiti.

Art. 9

L'unione si impegna ad indire almeno una conferenza di servizi ove sono chiamati a partecipare i responsabili del servizio formazione ed aggiornamento ed i sindaci o loro delegati dei singoli

comuni aderenti al servizio per individuare forme migliorative di programmazione e gestione dell'attività avendo riguardo all'equilibrio economico e finanziario dell'unione.

Art. 10

I compensi dovuti dai comuni all'unione verranno aggiornati automaticamente con le seguenti scadenze:

- Dal 1/1/2005 Euro 110 per dipendente;
- Dal 1/1/2007 Euro 120 per dipendente;
- Dal 1/1/2009 Euro 130 per dipendente;
- Dal 1/1/2011 Euro 140 per dipendente;

In caso di eccessivo aumento di costi dei fattori produttivi l'unione, previa specifica e dettagliata relazione, potrà chiedere la revisione delle tariffe da applicare al servizio dimostrando l'eccessiva onerosità del contratto che potrebbe determinare non disequilibrio economico e finanziario.

Art. 11

Qualora dell'attività dell'unione siano acquisibili contributi statali o regionali a parziale copertura dei costi dei servizi, l'unione concorda con il comune le modalità per estendere tale beneficio anche al comune titolare dell'originaria convenzione.

Potrà essere concordato l'erogazione e/o l'estendimento di servizi analoghi per l'anno successivo all'erogazione del contributo a costi inferiori rispetto a quelli corrispondenti all'attività organizzata.

Nella ripartizione dei benefici si dovrà tenere conto della necessità di utilizzare gli eventuali contributi anche per la copertura delle spese generali dell'unione.

Art. 12

Tutte le contestazioni che potessero sorgere in dipendenza del presente contratto, che non si potessero dirimere consensualmente, saranno deferite ad un collegio di arbitri irrituali, amichevoli compositori, di cui il primo sarà nominato dalla parte più diligente, il secondo dall'altra parte entro 20 giorni dalla comunicazione della nomina, il terzo entro 20 gg. dai membri così designati. In caso

di mancata tempestiva nomina del secondo e/o del terzo membro essi potranno essere nominati, su ricorso di parte dal Presidente del tribunale di Siracusa.

Il Collegio così costituito deciderà la controversia entro 4 mesi dall'accettazione dell'incarico del terzo arbitro. La decisione degli arbitri avrà tra le parti valore di contratto e non potrà essere impugnata. -

Art. 13 Registrazione

Le spese della presente convenzione, soggetta a registrazione solo in caso d'uso, ai sensi dell'art. 45 della tariffa, parte seconda- allegata al D.P.R. 26 aprile 1988 n.131, sono compensate tra i Comuni associati.

FIRMA

FIRMA



COMUNE DI FERLA

Via Gramsci, 13 - C.A.P. 96010 - Tel./ Fax. 0931.870136
(PROVINCIA DI SIRACUSA)

UFFICIO PROPONENTE

SERVIZIO INTERESSATO

OGGETTO

*Approvazione della concussione per la gestione unitaria
del servizio dell'ufficio di Comuni della delega 10/1/94
per la gestione del servizio di formazione e apponimento dei
personali*

Cap. Competenza Residui

Il sottoscritto responsabile del servizio finanziario, a norma dell'art. 13, della legge regionale 3 dicembre 1991, n. 44, che testualmente recita:

«Gli impegni di spesa non possono essere assunti senza attestazione della relativa copertura finanziaria da parte del responsabile del servizio finanziario. Senza tale attestazione l'atto è nullo di diritto».

ATTESTA

come dal prospetto che segue la copertura della complessiva spesa di L.

Somma stanziata. (+) L.

Variazioni in aumento. (+) L.

Variazioni in diminuzione. (-) L.

Somme già impegnate. (-) L.

Somma disponibile L.

Data

Il Responsabile del servizio finanziario

Ai sensi dell'art. 53 della legge 8 giugno 1990, n. 142, (come recepito con l'art. 1, comma 1, lettera i) della legge regionale 11 dicembre 1991, n. 48) che testualmente recita:

«1. Su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla giunta ed al consiglio deve essere richiesto il parere, in ordine alla sola regolarità tecnica e contabile, rispettivamente dal responsabile del servizio interessato e del responsabile di ragioneria, nonché del segretario comunale o provinciale sotto il profilo di legittimità. I pareri sono inseriti nella deliberazione.

2. Nel caso in cui l'ente non abbia funzionari responsabili dei servizi, il parere è espresso dal segretario dell'ente, in relazione alle sue competenze.

3. I soggetti di cui al comma 1 rispondono in via amministrativa e contabile dei pareri espressi.

4. I segretari comunali e provinciali sono responsabili degli atti e delle procedure attuative della deliberazioni di cui al comma 1, unitamente al funzionario preposto».

sulla proposta deliberazione i sottoscritti esprimono il parere di cui al seguente prospetto:

Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere:

IL RESPONSABILE
DEL SERVIZIO
INTERESSATO

FAVORE INCL

Data *20/1/95*

Il Responsabile

Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere:

IL RESPONSABILE
DI
RAGIONERIA

Data

Il Responsabile

Sotto il profilo della legittimità esprime parere:

IL SEGRETARIO
COMUNALE

Data

Il Segretario

-La presente deliberazione viene letta e sottoscritta.

Il Consigliere Anziano <i>Milano Anton...</i>	Il Presidente <i>Roberto Palmieri</i>	Il Segretario Comunale.
Per copia conforme per uso amministrativo Dalla residenza Municipale, li _____ Visto: Il Sindaco Il Segretario Comunale	Il presente atto è stato pubblicato all'albo Comunale dal <i>23-8-03</i> AL 17-8-03 col n. 591 del Reg. Pubblicazioni Il Messo <i>Paolo...</i>	

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica, su conforme attestazione del Messo, che la presente deliberazione venne pubblicata all'albo di questo Comune dal giorno *23-8-03* per 15 Giorni consecutivi, a norma dell'art. 11 della L.R. 3/12/1991, n. 44 e che contro la stessa furono presentati reclami.

Dalla Residenza Municipale, li *23-8-03*

In Fede
IL Segretario Comunale

Spedita al CO.RE.CO. - Sezione Provinciale/Centrale (*) di _____ il _____ con foglio N. _____ di Prot. _____ a mezzo Raccomandata a mano/postale AR (*) e ricevuta dallo stesso in data _____ Il Segretario Comunale _____ IL Responsabile del servizio _____

COMITATO REGIONALE DI CONTROLLO

Sezione _____ di _____

LA PRESENTE DELIBERAZIONE E DIVENUTA ESECUTIVA: *13-8-03*

- a) ai sensi dell'art. 16, della L.R. 3/12/1991, n.44.
- b) ai sensi dell'art. 18, comma 6 - 9 (*) della legge L.R. 3/12/1991, n. 44.
- c) per decorrenza dei termini della ricezione da parte del CO.RE.CO. dei chiarimenti, o degli elementi integrativi di giudizio, senza che sia stata comunicata l'adozione di provvedimento di annullamento (Art. 19 commi 1 e 2).

Dalla Residenza Municipale, li *13-8-03*

Il Segretario Comunale
23-8-03

E' copia conforme all'originale, li _____ Visto il Sindaco Il Segretario Comunale	La presente deliberazione è stata trasmessa per l'esecuzione all'ufficio _____ li _____ IL Responsabile dell'Ufficio
--	--

(*) Cancellare ciò che non interessa.