

Comune di Colmurano*Provincia di Macerata***IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2019-2021 ED ECONOMICO PER L'ANNO 2019**

In data 19/11/20 alle ore 07,45 presso la residenza comunale del Comune di Colmurano (MC), ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte datoriale pubblica:

Presidente: Ing. Mirko Mari

Presente Assente

Componente: Geom. Saverio Verdicchio

Presente Assente **- la delegazione sindacale:**

R.S.U. Aziendale: Sig. Michele Domizi

Presente Assente

O.S. Territoriale CGIL FP: Sig. Andrea Coppari

Presente Assente

O.S. Territoriale CISL FP: Sig. Alessandro Moretti

Presente Assente

O.S. Territoriale UIL FP: Sig.

Presente Assente

Successivamente alla predetta riunione, le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo normativo per il triennio 2019–2021 ed economico per l'anno 2019.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente: Ing. Mirko Mari

firmato

Componente: Geom. Saverio Verdicchio

firmato

Per la delegazione sindacale:

R.S.U. Aziendale: Sig. Michele Domizi

firmato

O.S. Territoriale CGIL FP: Sig. Andrea Coppari

firmato

O.S. Territoriale CISL FP: Sig. Alessandro Moretti

firmato

O.S. Territoriale UIL FP: Sig.

Comune di Colmurano

Provincia di Macerata

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

- Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

- Art. 4 – Quantificazione delle risorse
- Art. 5 – Strumenti di premialità

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

- Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

CAPO III – Progressione economica orizzontale

- Art. 7 – Criteri generali

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

- Art. 8 – Principi generali
- Art. 9 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL del 21/05/2018)
- Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità (ai sensi dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del 21/05/2018)
- Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità (ai sensi dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21/05/2018)
- Art. 12 – Indennità di servizio esterno (ai sensi dell'art. 56-quinquies del CCNL del 21/05/2018)

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

- Art. 13 – Compensi di cui all'art. 43 della Legge n. 449/1997
- Art. 14 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL del 21/05/2018

CAPO VI – Disciplina per i premi correlati alla performance individuale per il personale non titolare di Posizione Organizzativa (P.O.) e criteri per la retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa (P.O.)

- Art. 15 – Disciplina della performance individuale e del premio individuale per il personale non titolare di Posizione Organizzativa (P.O.)
- Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa (P.O.)

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

- Art. 17 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
- Art. 18 – Turnazioni
- Art. 19 – Lavoro straordinario e Banca delle ore
- Art. 20 – Orario massimo di lavoro settimanale
- Art. 21 – Flessibilità dell'orario di lavoro

CAPO II – Discipline Particolari

- Art. 22 – Personale comandato o distaccato
- Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo parziale
- Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo determinato
- Art. 25 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

CAPO III – Welfare integrativo

- Art. 26 – Le attività del “welfare integrativo”

CAPO IV – Disposizioni Finali

- Art. 27 – Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

Allegato “A”: DEFINIZIONE DEI CRITERI E DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

Comune di Colmurano

Provincia di Macerata

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nel CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21/05/2018 vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL) e i CC.NN.LL. comparto Regioni-Autonomie Locali in data precedente e per quanto ancora applicabili;
 - b) il D.Lgs. n. 165/2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) il D.Lgs. n. 150/2009, "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.", in particolare gli artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) il D.Lgs. n. 75/2017, "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.";
 - e) il Regolamento comunale per l'organizzazione degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione della Giunta Municipale n. 14 del 04/02/1998 e successivamente modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 36 dell'08/04/2008;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dipendente del Comune di Colmurano non titolare di posizione organizzativa, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 42 del 12/06/2019;
 - g) il Regolamento posizioni organizzative, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 30/11/2019.

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

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Colmurano, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, con le forme contrattuali previste e consentite dalla normativa vigente in materia nel tempo.
2. Il presente contratto ha validità giuridica con vigenza a partire dal 1° gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2021 e validità economica solamente per l'anno 2019.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale del lavoro.
4. Con cadenza annuale saranno determinati i criteri di ripartizione, tra le diverse possibilità di utilizzo, delle risorse finanziarie disponibili del Fondo Risorse Decentrate costituito dall'Ente.

Comune di Colmurano

Provincia di Macerata

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti, come organo di interpretazione autentica, si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale. Nel qual caso, la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza del contratto stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo stesso, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 4 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017) e/o di altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto di eventuali direttive ed indirizzi adottati in merito dall'Amministrazione. Per l'anno 2019, con le determinazioni del Responsabile dell'Area Amministrativa n. 171 del 31/12/2019 e n. 64 del 28/05/2020, è stato, rispettivamente, costituito il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2019 e rideterminato lo stesso per l'applicazione di un taglio necessario per rispettare i vincoli di spesa del personale disposti dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.
2. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo Risorse Decentrate, al netto delle risorse dello specifico fondo delle progressioni economiche, delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere l'indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22/01/2004. Inoltre, sono resi di nuovo disponibili i trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente. Infine, sono rese disponibili, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile nel tempo vigenti, eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL del 21/05/2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL del 21/05/2018, vengono previste, per l'anno 2019, nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

Art. 5 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati dall'Ente, nel triennio di riferimento 2019-2021, fatte salve le eventuali successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;

Comune di Colmurano

Provincia di Macerata

-
- c) maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL del 21/05/2018;
 - d) le progressioni economiche all'interno della categoria, le quali, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL del 21/05/2018, potranno essere previste, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 7 e nell'Allegato "A" al presente CCDI, di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
 - e) le indennità previste dalle contrattazioni collettiva nazionale e decentrata integrativa, e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL del 21/05/2018.
2. Ai fini del riconoscimento dei premi correlati all'utilizzo delle risorse previste dall'art. 67, comma 5, lettera b) del CCNL del 21/05/2018 è necessario che siano raggiunti specifici obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, assegnati con il piano della performance o con analoghi strumenti di programmazione della gestione dell'Ente.

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "Fondo Risorse Decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente articolo 5, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quelli normativi vigenti nel tempo (intendo che il fabbisogno di salario accessorio dell'Ente deve rispettare i limiti di spesa del personale previsti dalla normativa vigente), sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei/delle dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Nel rispetto di quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo del Comune di Colmurano, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse, attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance individuale, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei/delle dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni per le quali dalla prestazione lavorativa del/della dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative e di miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o

Comune di Colmurano

Provincia di Macerata

-
- progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
- e) la performance è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.
3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che i fondi vengono assegnati ai Responsabili di Area incaricati di Posizione organizzativa (P.O.) dell'Ente. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 5, comma 1, lett. a), b), c), e) e comma 2. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano Esecutivo di Gestione o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione.
 4. Per l'anno 2019 non sono destinate risorse ai premi per il personale dipendente dell'Ente non titolare di posizione organizzativa di cui al precedente articolo 5, comma 1, lett. a), b), c), in quanto, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009 in materia di ciclo della performance e premialità, nonché dal sistema di misurazione e valutazione della performance applicabile nell'Ente, per l'anno 2019 ai/alle dipendenti non titolari di posizione organizzativa non sono stati assegnati obiettivi di performance. Le risorse così non utilizzate confluiranno nella parte variabile del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2020. Per l'anno 2019 l'Ente non ha destinato al Fondo Risorse Decentrate apposite risorse per le finalità di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) del CCNL del 21/05/2018.

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 7 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale, si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella C del CCNL del 21/05/2018.
2. La progressione economica all'interno di ciascuna categoria viene riconosciuta nel limite delle risorse stabili del Fondo Risorse Decentrate effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'Allegato "A" al presente CCDI, di cui costituisce parte integrante e sostanziale.
3. Per l'anno 2019 non sono previste progressioni economiche orizzontali, fatte salve quelle dell'anno 2018 che hanno avuto decorrenza dall'01/01/2019, stabilite nell'articolo 6 del Contratto Integrativo Decentrato anno 2017 richiamato e confermato nel successivo Contratto Integrativo Decentrato anno 2018 siglato in data 28/12/2018. Per gli anni 2020 e 2021, le risorse da destinare alle progressioni economiche orizzontali all'interno di ciascuna categoria, saranno determinate a valere sulle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, verificata la disponibilità delle stesse al netto della quota di risorse necessarie per corrispondere le progressioni economiche e i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti, e della quota di risorse necessarie a corrispondere i trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo, come indicati nell'art. 68, comma 1, del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018. Eventuali progressioni economiche orizzontali per gli anni 2020 e 2021 saranno decise in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa

Comune di Colmurano

Provincia di Macerata

economica di detti anni, subordinatamente alla disponibilità delle risorse finalizzate allo scopo e nel rispetto delle norme vigenti in materia nel tempo.

4. L'attribuzione della posizione economica sarà basata su procedure selettive divise per categorie, A - B - C - D e "a parte" per i titolari di posizione organizzativa (eventualmente divise per categorie C e D nel caso ricorrano le fattispecie), per effetto di un diverso sistema di misurazione e valutazione della performance tra il personale dipendente non titolare di posizione organizzativa e il personale titolare di posizione organizzativa.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 8 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, in base a quanto previsto dalla normativa e dai CC.NN.LL. vigenti nel tempo in materia.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari (non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area.
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

Art. 9 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL del 21/05/2018)

1. Ai/Alle dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, e pertanto pericolose o dannose per la salute, che comportano attività disagiate e il maneggio di valori, viene corrisposta un'unica "Indennità condizioni di lavoro", commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. Per l'anno 2019, vengono stabilite le seguenti misure, le quali possono essere rideterminate per gli anni successivi:
 - a) personale esposto a disagio:
 - a.1) attività che comportano una particolare articolazione dell'orario di lavoro € 6,00/giorno
 - b) personale esposto a rischio:
 - b.1) attività che comportano la gestione dei rifiuti urbani € 6,00/giorno
 - b.2) attività che comportano esposizione a sostanze chimiche nocive utilizzate per la pulizia dei beni del patrimonio comunale € 6,00/giorno

Comune di Colmurano

Provincia di Macerata

-
- c) personale con funzioni di economo comunale e/o agente contabile implicanti il maneggio di valori: € 0,00/giorno
Per l'anno 2019, la misura di cui al punto c) è pari a € 0,00 (zero) in quanto non esiste al momento alcuna fattispecie concreta all'interno dell'Ente.
2. Se il/la medesimo/a dipendente svolge contemporaneamente due o tutte le tre attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci. In ogni caso, la somma complessiva delle singole voci non può superare il valore massimo dell'"Indennità condizioni di lavoro", nella misura stabilita dal comma 2 dell'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018.
 3. Per l'anno 2019, per l'Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21/05/2018, come individuata e valorizzata al precedente comma 1 del presente articolo, sono previste risorse annuali pari a complessivi €. 4.614,00, da corrispondere in un'unica liquidazione annuale, di norma entro l'anno successivo a quello di riferimento.
 4. A seguire, si specificano le caratteristiche delle attività che danno diritto all'"Indennità condizioni di lavoro" di cui al presente articolo:

4A. ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del/della singolo/a dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano, nel dettaglio, i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli ai fini del recupero psico-fisico di tempi e modi, tali da condizionare 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.

4B. ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio, pericolosi o dannosi per la salute, di seguito elencati:

- utilizzo di materiali e sostanze chimiche nocive per la salute (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), e/o mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nel loro espletamento, palesano un carattere significativamente usurante della salute e del benessere psico-fisico.

4C. MANEGGIO VALORI:

L'indennità compete ai/alle dipendenti adibiti al maneggio di valori di cassa con formale atto di nomina. In sede di prima applicazione, vengono individuate, in elenco, le seguenti figure, le quali possono essere oggetto di future revisioni in sede di contrattazione:

- Economo comunale nominato con provvedimento ufficiale;
- Agenti contabili nominati con provvedimento ufficiale.

Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità (ai sensi dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del 21/05/2018)

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del 21/05/2018 viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei/delle dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale vigente, come eventualmente integrata dagli accordi a livello di Ente;

Comune di Colmurano

Provincia di Macerata

-
- b) si configurano come posizioni di lavoro caratterizzate dalle specifiche responsabilità di cui al comma 2 del presente articolo quelle che saranno appositamente ed esclusivamente individuate, con specifico atto formale, dal/la competente Responsabile di Area o organo dell'Ente. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C, D, che non risultino incaricati di posizione organizzativa, ai quali può essere riconosciuta un'indennità di importo annuale non superiore a Euro 3.000,00 lordi, ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del 21/05/2018.
2. Le fattispecie di specifiche responsabilità alle quali si dovrà fare riferimento sono le seguenti:
- a) Responsabilità derivanti dalla qualifica di solo Ufficiale d'anagrafe;
 - b) Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
 - c) Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri di regolarità a rilevanza interna, inerenti al servizio e/o all'ufficio di appartenenza, nonché responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di Area.
- Al ricorrere della necessità/opportunità, gli importi delle indennità da riconoscere per le predette fattispecie a), b) e c) del presente comma sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa economica annuale, in base alla categoria di appartenenza e al grado di complessità delle funzioni assegnate. In ogni caso, l'importo dell'indennità per la fattispecie di cui alla lett. a) del presente comma non potrà essere superiore a € 175,00 annui lordi e, comunque, non potrà essere superiore alla metà dell'importo annuo lordo stabilito, ai sensi del successivo art. 11 del presente CCDI, per l'indennità relativa alle fattispecie di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, lett. a) del CCNL del 21/05/2018.
- Nel caso ricorrano per il/la medesimo/a dipendente più d'una delle tre fattispecie legittimanti a), b) e c) previste dal presente comma, a detto/a dipendente competerà solamente l'indennità di importo maggiore.
- Per l'anno 2019 non sono previste risorse per finanziare le predette fattispecie a), b) e c) del presente comma, non ricorrendo nell'Ente alcuna di esse.
3. Le fattispecie e gli importi delle indennità di cui al precedente comma 2 del presente articolo possono essere soggetti a revisioni, integrazioni e revoca in sede di successive contrattazioni collettive decentrate integrative. Gli importi delle indennità non sono frazionabili in più valori diversi nel corso dell'anno e sono proporzionati ai mesi di effettivo servizio prestato; nel dettaglio, è intero mese di servizio prestato/utile, quello lavorato per almeno 15 giorni.
4. Al ricorrere delle medesime condizioni suesposte, l'indennità per specifiche responsabilità di cui alle lettere b) e c) del comma 2 del presente articolo può essere riconosciuta, con le medesime modalità e nei medesimi importi, anche ai dipendenti a tempo determinato assunti ai sensi dell'art. 50-bis del D.L. n. 189/2016, a condizione che ciò sia consentito dalla normativa speciale ad essi applicabile, nei limiti da questa consentiti e con l'utilizzo delle risorse finanziarie previste dalla normativa speciale vigente in materia per il rimborso al Comune di Colmurano del costo del personale in argomento e, quindi, non utilizzando le risorse finanziarie del bilancio comunale né quelle del Fondo Risorse Decentrate a carico del Comune di Colmurano.

Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità (ai sensi dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21/05/2018)

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21/05/2018, di importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi compete al/alla lavoratore/trice, che non risulti incaricato/a di posizione organizzativa, per compensare le specifiche responsabilità e funzioni di cui alle lettere a) b) c) e d) del medesimo art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21/05/2018.
2. Per le fattispecie indicate al precedente comma 1 del presente articolo, è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto degli organi o responsabili di

Comune di Colmurano

Provincia di Macerata

gestione dell'Ente, a seconda delle competenze stabilite per legge; l'indennità non compete ai Responsabili di Area/titolari di Posizione Organizzativa che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

3. Ai sensi del comma 1 del presente articolo, per l'anno 2019 è riconosciuta la seguente indennità annua lorda, che può essere rideterminata per gli anni successivi:
 - € 350,00 per compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, non titolare di posizione organizzativa, attribuite con atto formale dell'Ente, derivanti dalle qualifiche di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, lett. a) del CCNL del 21/05/2018.
4. Per l'indennità di cui al precedente comma 3 del presente articolo, per l'annualità 2019 sono previste risorse pari a complessivi € 641,67. Tale indennità decorre dal 1° gennaio 2019 e verrà corrisposta in un'unica liquidazione annuale, di norma entro l'anno successivo a quello di riferimento.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro nel caso in cui ricorrano contemporaneamente, per uno/a stesso/a dipendente, più fattispecie legittimanti tra quelle previste dal comma 1 del presente articolo. Nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al/la dipendente competerà quella di importo maggiore.
6. Gli importi annui lordi delle indennità per le fattispecie di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, annualmente definiti in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa economica, non sono frazionabili in più valori diversi nel corso dell'anno e sono proporzionati ai mesi di effettivo servizio prestato. E' mese di servizio prestato/utile, quello lavorato per almeno 15 giorni.

Art. 12 – Indennità di servizio esterno (ai sensi dell'art. 56-quinquies del CCNL del 21/05/2018)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza compete una indennità giornaliera, da stabilire annualmente in sede di contrattazione economica, nei limiti fissati dal comma 1 dell'art. 56-quinquies del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018.
2. L'indennità di cui al precedente comma è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento di tale servizio in ambienti esterni e non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21/05/2018.
3. Per quanto non previsto nel presente articolo, si rimanda alla disciplina dell'art. 56-quinquies del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018.
4. Per l'anno 2019 non sono stanziati risorse per l'indennità di cui al presente articolo, in quanto non esiste al momento la fattispecie all'interno dell'Ente.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi di cui all'art. 43 della Legge n. 449/1997

1. Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/1997, tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL comparto Regioni ed autonomie locali del 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL comparto Regioni ed autonomie locali del 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
 - a) proventi da sponsorizzazioni;
 - b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati dirette a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Comune di Colmurano

Provincia di Macerata

Le relative somme saranno erogate ai/alle dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali, con atto del Responsabile titolare di posizione organizzativa dell'Area competente.

Art. 14 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL del 21/05/2018

1. I compensi previsti dal presente articolo, si riferiscono a:
 - a) incentivi tecnici (art. 113, D.Lgs. n. 50/2016);
 - b) diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40, del D.L. n. 269/2003 convertito nella Legge n. 326/2003);
 - c) compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 (compensi ISTAT). Gli oneri concernenti l'erogazione di detti compensi trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c).

Le somme relative ai compensi per le fattispecie di cui alle predette lettere a), b) e c) saranno erogate ai/alle dipendenti secondo i criteri e le modalità stabiliti negli appositi regolamenti comunali, ove previsti o necessari.

CAPO VI – Disciplina per i premi correlati alla performance individuale per il personale non titolare di Posizione Organizzativa (P.O.) e criteri per la retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa (P.O.)

Art. 15 - Disciplina della performance individuale e del premio individuale per il personale non titolare di Posizione Organizzativa (P.O.)

1. Le parti prendono atto che le modalità di erogazione dei premi correlati alla performance individuale, sulla base delle valutazioni ottenute dai/dalle dipendenti, sono quelle previste dall'applicabile sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nel tempo nell'Ente.
2. L'importo delle risorse variabili destinate alla disciplina della performance individuale sarà pari almeno al 30% delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, con esclusione delle lettere c), f) e g) di tale ultimo comma. In tale importo confluiranno, in aggiunta, anche le somme che risultassero a consuntivo non integralmente utilizzate negli anni precedenti per le indennità e i premi liquidati al personale dipendente ed i risparmi destinati al comparto e alle progressioni economiche orizzontali.
3. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, vengono definite le seguenti disposizioni:
 - la misura della maggiorazione del premio individuale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente, relativo alla performance individuale;
 - la quota massima di personale con le valutazioni più elevate, a cui tale maggiorazione può essere attribuita, è pari al 20%, arrotondato per difetto, del personale assegnato ad ogni Area e valutato positivamente e comunque ad almeno uno per ogni Area.
4. La modalità di determinazione del budget tra le Aree viene determinata come segue:
 - in proporzione al personale assegnato in ciascuna Area (senza tener conto della Categoria di appartenenza);
 - in relazione alla presenza in servizio del/della singolo/a dipendente (se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno, il numero di dipendenti interessati è riproporzionato in base all'effettivo periodo di servizio).

Comune di Colmurano

Provincia di Macerata

5. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la “differenziazione del premio individuale”, viene suddiviso tra i/le dipendenti aventi diritto in proporzione al valore del premio che ciascuno di questi avrebbe ottenuto al lordo della predetta quota di differenziazione in base all’applicabile sistema di valutazione della performance vigente nel tempo nell’Ente.
6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell’anno (assunzioni/cessazioni in corso d’anno, assenze prolungate dal servizio per più di 84 giorni lavorativi), il premio totale attribuito al/alla dipendente verrà opportunamente proporzionato in base alla presenza in servizio. L’economia così determinatasi, confluirà nel Fondo Risorse Decentrate dell’anno successivo.

Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa (P.O.)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL del 21/05/2018, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei/delle dipendenti titolari di Posizione Organizzativa (P.O.):
 - a) l’importo destinato alla retribuzione di risultato dei titolari di P.O., fissato autonomamente dall’Amministrazione, viene erogato, nei limiti della misura stabilita, all’esito della valutazione della performance effettuata in base a quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance dei titolari di P.O. vigente nel tempo nell’Ente;
 - b) per gli incarichi *ad interim* relativi ad altra posizione organizzativa, successivi alla data di sottoscrizione del presente contratto collettivo integrativo decentrato, ai sensi dell’art. 15, comma 6, del CCNL del 21/05/2018, al titolare di P.O. incaricato, per la durata dell’incarico, nell’ambito della retribuzione di risultato, sulla base della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all’incarico attribuito, e quindi sulla base dei punteggi indicati nella sotto riportata tabella, riferiti ai punteggi della graduazione delle posizioni organizzative previsti dal “Regolamento posizioni organizzative” adottato dal Comune di Colmurano con deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 30/11/2019, spetta un ulteriore importo potenziale massimo, cioè al conseguimento di tutti gli obiettivi della posizione organizzativa oggetto di incarico ad interim, per la quota parte di competenza dell’assegnatario dell’incarico ad interim, da un minimo del 15% ad un massimo del 23% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell’incarico *ad interim*, sulla base delle seguenti fasce di punteggio:

punteggio previsto per la graduazione delle P.O. dal “Regolamento posizioni organizzative” adottato dal Comune di Colmurano con deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 30/11/2019	% massima del valore economico della Retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto di incarico ad interim da attribuire come ulteriore importo, nell’ambito della retribuzione di risultato, all’assegnatario di incarico ad interim di altra P.O.
fino a 70 punti	15%
da 71 a 80 punti	17%
da 81 a 89 punti	19%
da 90 a 95 punti	21%
da 96 a 100 punti	23%

Ne consegue che la percentuale di maggiorazione effettivamente spettante all’assegnatario di incarico ad interim di altra P.O. sarà determinata all’esito della valutazione della

Comune di Colmurano

Provincia di Macerata

performance in base all'applicabile sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nel tempo nell'Ente.

2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL del 21/05/2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione dell'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
 - b) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della Legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
 - c) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57, della Legge n. 662/1996 e dell'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997;
 - d) ulteriori compensi previsti da disposizioni di legge o contrattuali non ricompresi tra le competenze ordinarie delle posizioni organizzative.

I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 17 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le parti concordano che il part-time di cui al comma 1 venga attribuito con durata annuale con possibilità di proroga. Qualora le richieste superino il contingente previsto, le parti rinviando ad un successivo accordo al fine di definire la priorità nell'assegnazione dell'istituto.
3. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del/della dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il/la dipendente medesimo/a;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

Comune di Colmurano

Provincia di Macerata

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

Art. 18 – Turnazioni

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l), e 23, commi 2 e 4, del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, le parti concordano che:
 - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il/la dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10% su base mensile;
 - b) la distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia; il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno;
 - c) è elevato a 4 mesi l'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni.
2. Per l'anno 2019 non vengono previste risorse, stante che questo Ente non ha istituito prestazioni lavorative svolte in turnazione.

Art. 19 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL comparto Regioni ed autonomie locali del 14 settembre 2000, e all'art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, le parti concordano che:
 - a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue;
 - b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 100.

Art. 20 – Orario massimo di lavoro settimanale

1. In applicazione agli artt. 22, comma 2, e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun/a dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, elevata ad un arco temporale di dodici mesi, per i/le dipendenti:
 - che svolgono servizi in convenzione, ai sensi dell'articolo 30 del D.Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 14 del CCNL comparto Regioni ed autonomie locali del 22 gennaio 2004;
 - autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 30 dicembre 2004, n. 311;
 - incaricati di Posizione Organizzativa.

Art. 21 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione degli artt. 22 e 27, e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 le parti concordano di prevedere la seguente disciplina relativa alla flessibilità dell'orario di lavoro, del personale dipendente: flessibilità in entrata e in uscita di 30 (trenta) minuti rispetto agli stabiliti orari giornalieri di lavoro di entrata ed uscita.

Comune di Colmurano

Provincia di Macerata

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 22 – Personale comandato o distaccato

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

Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

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

Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione dei premi previsti per la performance è necessario che il/la dipendente con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi nell'arco dell'anno solare.

Art. 25 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i servizi in Convenzione

1. Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL comparto Regioni ed autonomie locali del 22 gennaio 2004.
Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità, con oneri a carico dell'Ente utilizzatore.
Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale, con oneri a carico dell'Ente utilizzatore.

CAPO III – Welfare integrativo

Articolo 26 - Le attività del “welfare integrativo”

1. Le parti si riservano di disciplinare con specifico e separato accordo futuro i criteri generali per l'attivazione di piani di “welfare integrativo” di cui all'art. 72 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, tenendo conto delle eventuali risorse finanziarie che l'Ente avrà stanziato per tale finalità.

Comune di Colmurano

Provincia di Macerata

CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 27 – Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

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, con il Medico Competente e con il rappresentante dei lavoratori, 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 e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio.

Comune di Colmurano

Provincia di Macerata

Allegato "A" al CCDI normativo 2019-2021 ed economico 2019

DEFINIZIONE DEI CRITERI E DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

1. Si premette che dall'01/01/2019 hanno avuto decorrenza le progressioni economiche orizzontali (PEO) stabilite nell'articolo 6 del Contratto Integrativo Decentrato anno 2017 richiamato nel Contratto Integrativo Decentrato anno 2018 siglato in data 28/12/2018. Per gli anni 2020 e 2021, le risorse da destinare alle progressioni economiche orizzontali all'interno di ciascuna categoria saranno determinate a valere sulle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, verificata la disponibilità delle stesse al netto della quota di risorse necessarie per corrispondere le progressioni economiche e i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti, e della quota di risorse necessarie a corrispondere i trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo, come indicati nell'art. 68, comma 1, del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018. Eventuali progressioni economiche orizzontali per gli anni 2020 e 2021 saranno decise in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa economica di detti anni, subordinatamente alla disponibilità delle risorse finalizzate allo scopo e nel rispetto delle norme vigenti in materia nel tempo.
2. Di norma, entro il mese novembre di ciascun anno, a seguito di apposita procedura selettiva da indire mediante bando, il Responsabile dell'Area Amministrativa (competente per il Servizio Personale, trattamento giuridico) approva le graduatorie annuali, divise per categorie, A - B - C - D e "a parte" per i titolari di posizione organizzativa (eventualmente divise per categorie C e D nel caso ricorrano le fattispecie), per l'assegnazione agli aventi diritto della nuova posizione economica. Le graduatorie, distinte per categorie, vengono portate a conoscenza dei/delle singoli/e dipendenti da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 (dieci) giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare al Servizio Personale, entro detto termine (10 giorni), istanza scritta di riesame del proprio punteggio. Il Servizio Personale, entro 10 (dieci) giorni dal ricevimento dell'istanza, esamina la stessa e, verificato il relativo punteggio, provvede alla conferma o alla modifica del punteggio, con eventuale aggiornamento della graduatoria, rendendola definitiva.
3. Il criterio per l'approvazione delle graduatorie dei/delle dipendenti che hanno partecipato alla selezione per l'attribuzione delle posizioni economiche (PEO), ai sensi dell'art. 16, comma 3, del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, è stabilito come di seguito indicato: la graduatoria verrà stilata in base al punteggio determinato dalla media aritmetica semplice dei risultati delle valutazioni della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui si avvia la procedura selettiva. La valutazione della performance individuale di ciascuno dei tre anni ricadenti nell'arco temporale di riferimento è quella effettuata in base all'applicabile sistema di misurazione e valutazione della performance individuale vigente nel tempo nell'Ente. A parità di punteggio, precede il candidato con maggiore anzianità di servizio. Qualora un/una dipendente che partecipa alla selezione per l'attribuzione della PEO sia in servizio nel Comune di Colmurano da meno di 3 anni, ad esempio per passaggio in mobilità da altro Ente, il Servizio Personale, ai fini della valutazione della performance del triennio che precede l'anno in cui si avvia la procedura

Comune di Colmurano

Provincia di Macerata

selettiva, dovrà acquisire, dall'Ente dove il/la dipendente prestava servizio precedentemente, tutte le informazioni relative alla sua valutazione della performance individuale. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra Comune di Colmurano e l'Ente di precedente servizio, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.

4. In considerazione del differente sistema di valutazione della performance dei titolari di Posizione Organizzativa ed al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, i titolari di Posizione Organizzativa partecipano alla procedura selettiva di cui al precedente punto 2. come categoria "a parte" (per divise categorie C e D qualora ricorrano entrambe le fattispecie). La graduatoria verrà stilata in base al punteggio determinato dalla media aritmetica semplice dei risultati delle valutazioni della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui si avvia la procedura selettiva. La valutazione della performance individuale di ciascuno dei tre anni ricadenti nell'arco temporale di riferimento è quella effettuata in base all'applicabile sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dipendente titolare di Posizione Organizzativa vigente nel tempo nell'Ente. Qualora un/una dipendente che partecipa alla selezione per l'attribuzione della PEO sia in servizio nel Comune di Colmurano da meno di 3 anni, ad esempio per passaggio in mobilità da altro Ente, il Servizio Personale, ai fini della valutazione della performance del triennio che precede l'anno in cui si avvia la procedura selettiva, dovrà acquisire, dall'Ente dove il/la dipendente prestava servizio precedentemente, tutte le informazioni relative alla sua valutazione della performance individuale. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra Comune di Colmurano e l'Ente di precedente servizio, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.
5. Per poter partecipare alla selezione il/la dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento non inferiore a ventiquattro mesi e in servizio alla data di decorrenza della Progressione Economica. E' comunque condizione per l'ammissione a selezione non aver riportato, nel triennio precedente, provvedimenti disciplinari che abbiano comportato una sanzione superiore alla multa.
6. La progressione economica avrà decorrenza:
 - per le categorie A – B – C, e per la categoria C "a parte" dei titolari di Posizione Organizzativa, dal 1° gennaio dell'anno di indizione e conclusione di ogni procedura;
 - per la categoria D, e per la categoria D "a parte" dei titolari di Posizione Organizzativa, dal 1° luglio dell'anno di indizione e conclusione di ogni procedura.
7. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
8. Non sarà possibile attribuire, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 50%, arrotondato per difetto all'unità inferiore, dei potenziali beneficiari delle stesse che hanno presentato domanda di partecipazione alla selezione. Tale rapporto dovrà essere rispettato su ciascuna categoria. Nel caso in cui in una categoria sia presente una sola persona e questa presenti domanda di partecipazione alla selezione per la PEO o se all'interno di una stessa categoria una

Comune di Colmurano

Provincia di Macerata

sola persona presenti la domanda di partecipazione alla selezione PEO, detta persona può beneficiare della progressione economica orizzontale.

9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, o 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 di Colmurano, tramite il Servizio Personale, dovrà acquisire dall'Ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra Comune e Ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.