

# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI POLICORO PER L'ANNO 2019-2021

\*\*\*\*\*

#### Premesso che:

- a) in data 04/07/2019 è stata sottoscritta la ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale del Comune di Policoro per l'anno 2019-2021;
- b) il collegio dei Revisori dei Conti con verbale n.14 del 16/07/2019 trasmesso con nota prot. n. 20793 del 16/07/2019 ha certificato la compatibilità dei costi ai sensi dell'art.40 bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001;
- c) la Giunta Comunale con deliberazione n.122 in data 18/07/2019, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.D.I.  
In data 25/07/2019 alle ore 10:00 nella sede del Comune di Policoro ha avuto luogo l'incontro tra:

#### per la parte pubblica:

F.to dott. Andrea LA ROCCA	Presidente
F.to dott. Ivano VITALE	Dirigente settore finanziario - componente
F.to ing. Vincenzo BENVENUTO	Dirigente settore tecnico - componente

#### per le RSU aziendali:

F.to Sig. Antonio LABRIOLA	U.I.L.
Sig. Giuseppe LANZILLO	C.I.S.L. – ASSENTE -
F.to Sig.ra Annunziata FRANCOMANO	C.G.I.L.
F.to Sig. Nicola LATRONICO	U.I.L.
F.to Sig. Domenico DI GIORGIO	U.I.L.

#### per le Organizzazioni sindacali territoriali:

F.to Sig. Francesco COPPOLA –U.I.L.	
F.to Sig. Vito MARAGNO –C.G.I.L. F.P.	Per delega prot. n. 21516 del 23/07/2019 Sig. ra Francomano Annunziata Rappresentante C.G.I.L. F.P.
Sig. Giuseppe BOLLETTINO – C.I.S.L.	C.I.S.L. – ASSENTE -

**Vista** la deliberazione di giunta comunale n.86 del 07/06/2019 ad oggetto: **“Costituzione delegazione trattante di parte pubblica per l'espletamento delle Relazioni sindacali. Direttive anno 2019. Provvedimenti”**, che qui si intende integralmente richiamata e trascritta.

# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

### SOMMARIO

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI .....	5
CAPO I – Disposizioni Generali.....	5
Art. 1 Quadro normativo e contrattuale .....	5
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria .....	5
Art. 3 Verifiche dell’attuazione del contratto .....	6
Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi .....	6
TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....	7
CAPO I Risorse e Premialità .....	7
Art. 5 Quantificazione delle risorse .....	7
Art. 6 Strumenti di premialità .....	8
Art. 7 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie .....	9
Art. 8 Criteri generali per la progressione economica orizzontale .....	11
Vincoli alle risorse .....	11
Requisiti di partecipazione.....	12
Procedure selettive e criteri di valutazione .....	12
CAPO II Performance organizzativa e individuale.....	13
Art. 9 Premio correlato alla performance organizzativa .....	13
Art. 10 Premio correlato alla performance individuale.....	13
Art. 11 Maggiorazione del premio individuale.....	15
CAPO III Disciplina delle indennità.....	15
Art. 12 Principi generali.....	15
Art. 13 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL) .....	16
Art. 14 Indennità per specifiche responsabilità: criteri per l'attribuzione dell'indennità.....	18
APPLICABILITÀ DELL'ART.17 COMMA 2 LETT. F) CCNL 1/4/1999 - ARTICOLO 70 QUINQUIES - COMMA 1 CCNL 21 MAGGIO 2018 .....	19
APPLICABILITÀ DELL'ART.17 COMMA 2 LETT. I) CCNL 1/4/1999- ARTICOLO 70 QUINQUIES - COMMA 2 CCNL 21 MAGGIO 2018 .....	19
FINANZIAMENTO.....	19
CONCORRENZIALITÀ DEL TRATTAMENTO ECONOMICO.....	20
IMPORTI ECONOMICI PER RESPONSABILITÀ INDICATE ALL'ART. 17 C. 2 LETT. F) CCNL 1/4/1999 - ARTICOLO 70 QUINQUIES - COMMA 1 CCNL 21 MAGGIO 2018.....	20

# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

SCHEDA.....	20
RELATIVA ALL'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI PER LA DETERMINAZIONE DELLE INDENNITA' .....	20
CATEGORIA B:.....	22
CATEGORIA C:.....	22
CATEGORIA D:.....	22
IMPORTI ECONOMICI PER RESPONSABILITÀ INDICATE ALL'ART.17 COMMA 2 LETT. I) CCNL 1/4/1999 - ARTICOLO 70 QUINQUIES - COMMA 2 CCNL 21 MAGGIO 2018 .....	22
PROCEDURA PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI.....	22
DIPENDENTI A TEMPO PARZIALE .....	23
REVOCA DELL'INCARICO.....	23
Art. 15 Indennità per ulteriori specifiche responsabilità.....	23
CAPO IV Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge .....	24
Art. 16 Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018.....	24
Art. 17 Modalità e criteri per la ripartizione del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni.....	24
Art. 18 Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge .....	26
CAPO V Sezione polizia locale .....	26
Art. 19 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....	27
Art. 20 Proventi delle violazioni al codice della strada .....	27
Art. 21 Indennità di servizio esterno .....	27
Art. 22 Indennità di funzione .....	29
CAPO VI CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.....	31
Art. 23 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative .....	31
TITOLO III DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO .....	32
CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro.....	32
Art. 24 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	32
Art. 25 Reperibilità .....	33
Art. 26 Turnazioni.....	33
Art. 27 Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	34

# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

Art. 28 Flessibilità dell'orario di lavoro.....	34
Art. 29 Orario multiperiodale.....	34
CAPO II Disposizioni Finali.....	35
Art. 30 Salute e sicurezza sul lavoro.....	35
Art. 31 Innovazioni tecnologiche.....	35

# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

### TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

#### CAPO I – Disposizioni Generali

##### Art. 1

##### Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
  - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
  - b) Il D. Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - c) Il D. Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
  - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato modificato– da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 111 del 20/09/2017 ;
  - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto di Giunta Comunale n.139 del 09/12/2013
  - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

##### Art. 2

##### Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2021.

# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, possibilmente entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione;
4. 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.
5. 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.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

### **Art. 3**

#### **Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, qualora richiesto, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

### **Art. 4**

#### **Interpretazione autentica dei contratti integrativi**

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

# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

### TITOLO II

#### TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

#### CAPO I

##### Risorse e Premialità

##### Art. 5

##### Quantificazione delle risorse

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:
  - 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 2018 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 gli 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, CCNL 1.4.1999 - 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 determinazione 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 o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

6. In sede di prima applicazione del presente contratto, per l'anno 2019, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n.115/644 del 05/06/2019. Le risorse disponibili per l'anno 2019, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, ammontano a Euro **157.251,00**.
7. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, possono essere previste nella misura del 1,2% (*o percentuale inferiore*) del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, se ed in quanto, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.
8. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL possono essere stanziare per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance (*o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione,*) compresi (*eventualmente*) gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare.
9. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire.

### Art. 6

#### Strumenti di premialità

1. Le parti concordano che una percentuale del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo possa essere riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi, la cui percentuale sarà definita in sede di atto di indirizzo della Giunta alla delegazione trattante di parte pubblica.
5. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL
  - d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;



# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

- e) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.
- f) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.

### Art. 7

#### **Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
  - 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 organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
  - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.
4. Per l'anno 2019, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018 sono così ripartite:

ISTITUTI FINANZIATI	2018	2019
---------------------	------	------

# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

Premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.9 del presente contratto integrativo;	<b>14.757,00</b>	<b>21.856,00</b>
Premi correlati alla performance individuale, di cui euro 4.167,00 per la “ <i>differenziazione del premio individuale</i> ”, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.10 del presente contratto integrativo	<b>22.136,00</b>	<b>14.571,00</b>
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.13 del presente contratto integrativo.	<b>2.809,00</b>	<b>4.600,00</b>
Indennità di turno, 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	<b>23.241,00</b>	<b>20.474,00</b>
Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, da destinare al personale non dirigente, di cui Euro 20.000,00 per le indennità di cui al comma 1 del medesimo articolo, sulla base dei criteri definiti dall'art.14 del presente contratto integrativo, ed Euro 700,00 per le indennità di cui al comma 2 del medesimo articolo, sulla base dei criteri definiti dall'art. 15 del presente contratto integrativo;		<b>19.000,00</b>
Indennità prevista per specifiche responsabilità affidate a personale di cat. B, C e D ai sensi dei contratti previgenti, fino al 31.12.2018	<b>20.000,00</b>	
Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies, da destinare al personale della polizia locale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt.21 e 22 del presente contratto integrativo		<b>4.000,00</b>
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.16 del presente contratto integrativo	<b>64.600,00</b>	<b>64.600,00</b>

# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

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;		
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;		
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		
Istituto dello straordinario	<b>8.150,00</b>	<b>8.150,00</b>

5. Solo per l'anno 2019, la decorrenza delle singole indennità di nuova istituzione è differita a data successiva alla sottoscrizione definitiva del CDI. Le indennità già riconosciute di cui sopra saranno disciplinate dai previgenti CCNL e CDI.

### Art. 8

#### Criteri generali per la progressione economica orizzontale

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure *definite nel sistema di misurazione e valutazione delle performance e/o nel regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi*.

A valere dal 2019 e per gli anni successivi si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

#### **Vincoli alle risorse**

- a. Le risorse destinate alle PEO vengono destinate annualmente, come definite all'art.7 comma 4, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2 comma 3 del presente contratto;
- b. La quota stanziata per le progressioni economiche orizzontali viene destinata alle seguenti categorie:
  - progressioni nell'ambito della categoria A = 12% budget disponibile annuale
  - progressioni nell'ambito della categoria B = 39% budget disponibile annuale

# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

- progressioni nell'ambito della categoria C= 23% budget disponibile annuale
- progressioni nell'ambito della categoria D = 26% budget disponibile annuale

Tale ripartizione deriva dalla composizione percentuale del personale dipendente a tempo indeterminato alla data del 1/01/2019.

- c. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare una progressione generalizzata si determina nel 50% del personale in servizio in ciascuna categoria il numero massimo dei dipendenti che potrà accedere alla progressione economica orizzontale in ogni anno in riferimento al triennio di validità del contratto.

### Requisiti di partecipazione

- d. Per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di almeno 24 mesi nella posizione economica di livello iniziale come da tabella sotto riportata:

Cat. A		Cat. B		Cat. C		Cat. D	
<b>A1</b>	2 anni	<b>B1</b>	2 anni	<b>C1</b>	2 anni	<b>D1</b>	2 anni
<b>A2</b>	2 anni	<b>B2</b>	2 anni	<b>C2</b>	2 anni	<b>D2</b>	2 anni
<b>A3</b>	2 anni	<b>B3</b>	2 anni	<b>C3</b>	2 anni	<b>D3</b>	2 anni
<b>A4</b>	2 anni	<b>B4</b>	2 anni	<b>C4</b>	2 anni	<b>D4</b>	2 anni
<b>A5</b>	2 anni	<b>B5</b>	2 anni	<b>C5</b>	2 anni	<b>D5</b>	2 anni
<b>A6</b>	2 anni	<b>B6</b>	2 anni	<b>C6</b>	2 anni	<b>D6</b>	2 anni
		<b>B7</b>	2 anni			<b>D7</b>	2 anni
		<b>B8</b>	2 anni				

- e. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 60/100 *dei punteggi di valutazione* assegnato ad ogni fascia di valutazione secondo il regolamento vigente di cui alla deliberazione di G.C. n. 139/2013 inerente il sistema di misurazione della performance.
- f. Sono introdotte delle penalizzazioni pari al 20% sul punteggio finale raggiunto per accedere alla progressione economica in caso di sanzioni disciplinari irrogate nell'ultimo biennio.

### Procedure selettive e criteri di valutazione

- g. Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento.
- h. La valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione delle performance come definite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance così come definito alla precedente lettera e).
- i. L'esperienza maturata e le competenze acquisite saranno valutate dalla conferenza dei Dirigenti/Responsabili valutatori sulla base, rispettivamente, di ogni anno di permanenza nella categoria economica precedente a quella della selezione con conseguente attribuzione di 1 punto per ogni anno a cui verrà detratto il requisito minimo di partecipazione alla selezione, con un massimo attribuibile a punti 30 mentre per le competenze acquisite con attribuzione di una valutazione soggettiva del dirigente con assegnazione di punti 1 ad un massimo di punti

# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

10. Il punteggio massimo riconoscibile per detti parametri è di 40 punti su 100, rapportando in sessantesimi il punteggio di cui alla precedente lettera e).

- j. A parità di fascia di punteggio attribuito, assume rilievo lo sviluppo delle competenze professionali affidato alla valutazione del responsabile/dirigente di cui alla precedente lettera i) e in caso di ulteriore parità prevale l'anzianità di servizio.

### **3. Procedimento**

- a) Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanZIA le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il dirigente del Settore Personale procede alla pubblicazione di apposito avviso in linea con quanto stabilito con il presente contratto da pubblicarsi sulla rete intranet dell'ente e sull'albo pretorio on line dell'ente al fine di assicurare un' adeguata diffusione dell'informazione.
- b) Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

## **CAPO II**

### **Performance organizzativa e individuale**

#### **Art. 9**

##### **Premio correlato alla performance organizzativa**

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento sulla base del regolamento vigente sul sistema di misurazione e valutazione della performance. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel PEG/Piano della Performance.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base all'apporto 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 e secondo la metodologia di cui al successivo articolo 10.

#### **Art. 10**

##### **Premio correlato alla performance individuale**

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 11, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento

# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, 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 nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Come previsto nell'art. 5, comma 5 del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo art. 11, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

*[a titolo esemplificativo]*

$$P.I. = (F / \Sigma p) \times p.i.$$

**P.I.** = Premio performance individuale

**F** = Fondo da ripartire

**$\Sigma p$**  = sommatoria punteggi schede di valutazione

**p.i.** = punteggio individuale

# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
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, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

### **Art. 11**

#### **Maggiorazione del premio individuale**

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 10, è attribuita una maggiorazione pari al 30 del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Le relative risorse sono calcolate nella medesima percentuale del 30% su quanto annualmente destinato all'istituto della performance individuale.
2. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:
  - a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente
  - b) superiore valutazione media del triennio
  - c) maggiore anzianità di servizio nell'ente

### **CAPO III**

#### **Disciplina delle indennità**

### **Art. 12**

#### **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.
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 competenza del dirigente competente per settore.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
8. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano **dalla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto**. Solo per l'anno 2018, le indennità di cui agli artt. 13, 14, 15 verranno erogate sulla base dei criteri preesistenti, come definiti nel precedente contratto decentrato.

### Art. 13

#### Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

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**:
  - Attività lavorativa svolta dagli autisti di rappresentanza al verificarsi del disagio orario per attività al di fuori dell'orario di servizio
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese con le modalità di cui al precedente punto 2).
4. 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.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
  - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
6. Si individuano i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:
  - a) attività operative/operai svolte all'esterno ed in piccole aree verdi, che comportano:**
    - guida automezzi di sfalcio;
    - utilizzo di strumenti meccanici particolarmente pericolosi (quali ad es. motoseghe, taglia erba...);
    - contatto con la fauna presente in tali ambienti (quali es. esempio punture di insetti e morsi di vipere);



# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

- piccole manutenzioni delle aree verdi e cippi con sfalcio di erba;
- pronto intervento sulle strade (come ad esempio sistemazione di eventuali buche o altre insidie e posizionamento di transenne per segnalare pericoli).

### **b) attività operative/operaie degli addetti alla manutenzione che comportano:**

- piccoli lavori di segnaletica, di ordinaria manutenzione di immobili, con l'uso di chiavi inglesi, martelli e attrezzatura elettrica di vario genere;
- piccoli lavori in falegnameria con l'utilizzo di attrezzatura specifica quali ad esempio sega, trapani e similari;
- lavori di ordinaria manutenzione impianti di pubblica illuminazione, con l'uso di mezzi d'opera e attrezzatura elettrica di vario genere;

### **c) attività degli autisti che comportano:**

- l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il rischio di incidenti stradali, da distinguersi da coloro che svolgono attività esclusivamente sul territorio comunale;

Il riconoscimento dell'indennità di rischio avviene previo apposito verbale della conferenza dei dirigenti che segnala all'Ufficio Ragioneria i nominativi del personale che svolge le prestazioni di cui ai lett. a) b) e c) del presente articolo e che risulta, come tale, esposto in misura continuativa e diretta a situazioni di rischio.

Il Dirigente del Settore competente comunica tempestivamente all'ufficio ragioneria le eventuali variazioni dei dipendenti adibiti alle prestazioni di cui alla presente indennità.

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.

7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, 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.
8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
  - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
9. Si individuano i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:

# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

Dipendenti adibiti in via continuativa al servizio che comporta maneggio di valori di cassa come delegati alla riscossione speciale.

10. 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.
11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene sulla base dei dati desunti:
  - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
12. 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:

	<b>Condizione di lavoro</b>	<b>Importo al giorno</b>	<b>Importo previsto</b>
<b>A</b>	a) personale esposto a rischio autisti di rappresentanza	€ 2,00	€ .500,00
	b) personale esposto a rischio autisti sul territorio comunale	€ 1,50	€ .1500,00
	c) altro personale	€ 1,50	
<b>B</b>	personale esposto a disagio	€ 3,0,0	€ .800,00
<b>C</b>	personale con funzioni di riscuotitore speciale	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500.00	€ 1,00
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500.00 ed € 1000,00	€ 2,00
		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1000.00	€3,00
			€ .390,00

### Art. 14

#### **Indennità per specifiche responsabilità: criteri per l'attribuzione dell'indennità**

1. I presenti criteri, in attuazione degli artt. 17 lett. f) e lett. i) CCNL del 1/4/1999 e Art. 36 CCNL 22.1.2004, e da ultimo, in attuazione all'art.70 - quinquies del CCNL 21/5/2018, disciplina il compenso per specifiche responsabilità ed in particolare:
  - a) per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art 11, comma 3, del CCNL dei 31.3.1999;
  - b) per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative;
  - c) per le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D al quale sono

# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

attribuite con atto formale le qualifiche di ufficiale di stato civile, ufficiale di anagrafe ed ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; per compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; per funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; per specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. I presenti criteri presente non trovano comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa. Non trova applicazione inoltre per le figure apicali dell'Ente titolari di posizioni organizzative.

**APPLICABILITÀ DELL'ART.17 COMMA 2 LETT. F) CCNL 1/4/1999 - ARTICOLO 70 QUINQUIES - COMMA 1 CCNL 21 MAGGIO 2018**

3. I dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale.
4. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento" atteso che per i dipendenti appartenenti alle categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.
5. L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità di procedimento, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001.
6. All'interno di dette ulteriori responsabilità viene fatta una graduazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico.

**APPLICABILITÀ DELL'ART.17 COMMA 2 LETT. I) CCNL 1/4/1999- ARTICOLO 70 QUINQUIES - COMMA 2 CCNL 21 MAGGIO 2018**

7. L'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL si applica alle specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale dell'Ente, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe ed ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi, alle responsabilità affidate agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali, alle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori nonché alle specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

### **FINANZIAMENTO**

8. L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità che comportino specifiche responsabilità avviene in base ai limiti e criteri concordati in sede di contrattazione decentrata integrativa.

# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

9. Le risorse economiche occorrenti ai finanziamenti del fondo sono quantificate di anno in anno in sede di accordo tra la Delegazione trattante e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 68 del CCNL del 21.05-2018, (comma 2, lettera e) articolo 68).

### CONCORRENZIALITÀ DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

10. Il trattamento accessorio per le specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2 lett. f) del CCNL dell'1/4/1999 non è cumulabile con quello previsto dall'art. 36, comma 2, del CCNL del 22/1/2004 che ha introdotto la lettera i) all'articolo 17, comma 2, del CCNL 1/4/1999.
11. I diversi compensi possono essere cumulati solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti. Ove le causali giustificative dell'erogazione dei due compensi siano diverse il cumulo deve ritenersi ammissibile.
12. Nel caso in cui ricorrano diversi, contemporanei e simili presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.

### IMPORTI ECONOMICI PER RESPONSABILITÀ INDICATE ALL'ART. 17 C. 2 LETT. F) CCNL 1/4/1999 - ARTICOLO 70 QUINQUIES - COMMA 1 CCNL 21 MAGGIO 2018

13. Le indennità annuali degli incarichi di specifica responsabilità di cui alla lettera f), art 17, comma 2, CCNL 1/4/1999, non superiori all'importo di Euro 3.000,00 stabilito dall'art. 70 - quinquies, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018 sono così individuate per categoria:

Categoria di appartenenza	Indennità attribuibile
CATEGORIA B	da zero ad un massimo di € 1.500,00
CATEGORIA C	da zero ad un massimo di € 2.500,00
CATEGORIA D	da zero ad un massimo di € 3.000,00

14. Gli incarichi di cui al presente articolo sono revocabili e la corresponsione dell'indennità è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati.
15. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili, la presente quantificazione potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti. In caso di incapienza delle risorse l'importo delle indennità sarà infatti, proporzionalmente ridotto.
16. Nei casi di astensione facoltativa dal lavoro o in caso di assenza prolungata fatti, salvi i periodi di assenza per la fruizione del periodo di ferie, gli incarichi sono sospesi fino alla data di ripresa del servizio con conseguente riduzione proporzionale dell'indennità.

### SCHEDA

#### RELATIVA ALL'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI PER LA DETERMINAZIONE DELLE INDENNITÀ

17. L'indennità di specifica responsabilità viene individuata sulla base della ponderazione di punteggi mediante la compilazione della seguente scheda:

# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

Parametro di riferimento	Punti totali	Punti parziali	valutazione	pesatura
1. Grado di competenza specialistico /professionale rispetto alle funzioni da svolgere	25	25	Elevata	
		15	Media	
		5	Bassa	
2. Grado di responsabilità nella gestione delle relazioni interne	20			
a. Con i superiori/amministratori		10	Elevata	
		6	Media	
		2	Bassa	
b. Con i colleghi/collaboratori		10	Elevata	
		6	Media	
		2	Bassa	
3. Grado di responsabilità nella gestione delle relazioni esterne	20			
c. Con la cittadinanza		10	Elevata	
		6	Media	
		2	Bassa	
d. Con organi Istituzionali esterni/Enti Pubblici, ecc		10	Elevata	
		6	Media	
		2	Bassa	
4. Grado di gestione e coordinamento di risorse umane	7	7	Elevata	
		3	Media	
		1	Bassa	
5. Grado di gestione risorse finanziarie e/o strumentali	7	7	Elevata	
		3	Media	
		1	Bassa	
6. Grado di autonomia dei processi lavorativi	7	7	Elevata	
		2	Media	
		3	Bassa	
7. Svolgimento di procedimenti plurimi e Diversificati	7	7	Elevata	
		3	Media	
		1	Bassa	
8. Necessità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne	7	7	Elevata	
		3	Media	
		1	Bassa	
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>			
<b>ripartizione punteggi</b>		<b>100</b>	<b>alta</b>	
		<b>53</b>	<b>media</b>	
		<b>20</b>	<b>bassa</b>	

# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

18. Le indennità vengono attribuite sulla base del seguente calcolo:

**CATEGORIA B:**

- punti 10 valutazione bassa - punteggio minimo: € zero
- punti 100 valutazione alta - punteggio massimo: €1.500,00  
valore di ogni punto da 11 a 99= 16,84 (calcolo € 1.499/89 = 16,84 arrotondato)

**CATEGORIA C:**

- punti 10 valutazione bassa - punteggio minimo: € zero
- punti 100 valutazione alta - punteggio massimo: € 2.500,00  
valore di ogni punto da 11 a 99 = 28,08 (calcolo € 2.499/89 = 28,08 arrotondato)

**CATEGORIA D:**

- punti 10 valutazione bassa - punteggio minimo: € zero
- punti 100 valutazione alta - punteggio massimo: € 3.000,00  
valore di ogni punto da 11 a 99 = 33,70 (calcolo € 2.999/89 = 33,70 arrotondato)

**IMPORTI ECONOMICI PER RESPONSABILITÀ INDICATE ALL'ART.17 COMMA 2 LETT. I) CCNL 1/4/1999 - ARTICOLO 70 QUINQUIES - COMMA 2 CCNL 21 MAGGIO 2018**

19. Le indennità è definita nella misura unica di € 350,00.= annui e va corrisposta esclusivamente al personale al quale con atto formale è stata attribuita la qualifica di:

- Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale;
- Responsabile dei tributi;
- Responsabilità affidate agli archivisti informatici;
- Responsabilità agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- Formatori professionali;
- Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- Responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

20. L'indennità viene corrisposta mensilmente per 12 mesi. Non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata e nello specifico, nei casi di astensione facoltativa dal lavoro o in caso di assenza prolungata fatti salvi i periodi di assenza per la fruizione del periodo di ferie. I periodi di assenza dovuti a congedo parentale e malattia sono disciplinati con le modalità indicate dalla circolare di DFP 17/07/2008 n. 7, integrata con Circolare 5/09/2008 n. 8, emanata in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 71 del DL n.112/2008, convertito in legge n.133/2008.

21. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità

**PROCEDURA PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI**

22. Il conferimento degli incarichi avviene con la seguente procedura:

Entro il 10 dicembre i Dirigenti si riuniscono per esaminare le proposte di assegnazione di specifiche responsabilità e per individuare gli incarichi di specifica responsabilità da ammettersi.

# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

Sulla base del verbale dell'incontro, si provvede a formalizzare l'individuazione degli incarichi di specifica responsabilità ed a determinare la sua pesatura compilando per ciascuno la scheda di cui sopra.

Il Dirigente adotta entro il 31 dicembre il provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce gli incarichi di specifica responsabilità individuati nell'ambito della sua struttura tra il personale appartenente alla categoria D, C e B.

Il provvedimento motivato, a pena di nullità, dovrà indicare, in tassativo elenco, le mansioni che si ricollegano all'incarico con indicazione dell'indennità a ciascuno riferita sulla base della pesatura effettuata.

23. Per l'attribuzione del compenso dovuto a seguito del conferimento dell'incarico di cui alle ulteriori specifiche responsabilità, lo stesso è predeterminato nella sua misura dal presente contratto in €. 350,00. Il conferimento degli incarichi di ufficiale di stato civile, di anagrafe, ufficiale elettorale è di competenza del Sindaco che provvede con proprio decreto.
24. La liquidazione dell'indennità avviene mensilmente con conguaglio annuale per le eventuali riduzioni per periodi di assenza come specificati in precedenza.

### **DURATA DELL'INCARICO**

25. L'incarico di responsabilità è conferito a tempo determinato con cadenza annuale e decade il 31 dicembre di ogni anno.

### **DIPENDENTI A TEMPO PARZIALE**

26. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto di lavoro individuale.

### **REVOCA DELL'INCARICO**

27. Durante il periodo di incarico, il Dirigente responsabile, a seguito di accertamento di inadempienze o risultati negativi da parte del dipendente, può revocare l'incarico affidato con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio. Gli incarichi di specifica responsabilità decadono e pertanto devono essere revocati dal Dirigente responsabile a seguito di processi di riorganizzazione o al venir meno delle motivazioni di necessità e/o opportunità che hanno determinato il conferimento dell'incarico.

## **Art. 15**

### **Indennità per ulteriori specifiche responsabilità**

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL 21.05.2018 di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:
  - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
  - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
  - c) al personale addetto ai servizi di protezione civile;

# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

- d) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (*degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge*); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;
  3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili; nel caso ricorrano più di una fattispecie legittimante, al dipendente competerà l'indennità di importo maggiore.
  4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

### CAPO IV

#### Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

##### Art. 16

##### Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
  - incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
  - compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)
  - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
  - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente del Settore competente.

##### Art. 17

##### Modalità e criteri per la ripartizione del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni

1. A valere sugli stanziamenti di cui all'art. 113 del codice, il Comune destina, per la costituzione di un fondo per le funzioni tecniche e l'innovazione, risorse finanziarie in misura non superiore al 2% (due per cento) degli importi posti a base di gara di un'opera o di un lavoro, servizio o fornitura. La percentuale di costituzione del fondo. deve essere graduata in diminuzione in relazione all'aumento dell'importo programmato per l'opera, servizio o fornitura.  
L'ottanta per cento (80%) del fondo è ripartito tra i soggetti che svolgono funzioni tecniche relative all'attuazione di un'opera, servizio o fornitura.



# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

Il restante venti per cento (20%) del fondo per la progettazione e l'innovazione è destinato all'acquisto da parte dell'ente di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione, di implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa e di efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli.

Le somme occorrenti per la corresponsione dell'incentivo sono previste nell'ambito delle somme a disposizione del quadro economico del relativo progetto.

Partecipano alla ripartizione dell'incentivo coloro che, a partire dal data di entrata in vigore del D.Lgs 50/2016, hanno svolto e continuano a svolgere le seguenti funzioni tecniche relative all'attuazione di un'opera, servizio o fornitura:

- a. *il Responsabile del procedimento;*
- b. *il Responsabile che svolge attività di programmazione della spesa per investimenti;*
- c. *il soggetto che svolge attività di valutazione preventiva dei progetti;*
- d. *Il soggetto che svolge attività di predisposizione delle procedure di gara;*
- e. *Il soggetto che svolge attività di controllo delle procedure di gara;*
- f. *Il soggetto che svolge attività di controllo delle procedure di esecuzione*
- g. *Il direttore dei lavori ovvero direttore dell'esecuzione del contratto;*
- h. *Il collaudatore tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità,*
- i. *Il collaudatore statico*
- j. *Il personale amministrativo, nonché l'ulteriore personale diverso da quello tecnico normalmente incaricato, che partecipa direttamente, mediante contributo intellettuale e materiale all'attività tecnica del responsabile del procedimento.*

### Si dovranno osservare i seguenti criteri

Le percentuali definite nel regolamento dovranno tener conto delle responsabilità dei soggetti aventi diritto, in relazione alla funzione, complessità e natura delle attività.

Ai fini di una piena valorizzazione di tutti i dipendenti competenti in materia di LL.PP. l'individuazione dei soggetti cui affidare le attività incentivabili, nel rispetto delle specifiche competenze professionali richieste, deve tendere ad assicurare un'equilibrata distribuzione degli incarichi.

Il personale che partecipa nelle varie fasi potrà svolgere l'incarico anche in orario straordinario; in tal caso le ore eccedenti l'orario ordinario saranno retribuite, nella misura e alle condizioni previste dal contratto collettivo, solo se preventivamente autorizzate secondo le modalità vigenti, nei limiti della quota stabilita contrattualmente.

L'espletamento degli incarichi non deve in ogni caso arrecare alcun pregiudizio al regolare svolgimento dei normali compiti di istituto.

La liquidazione dell'incentivo è operata dal responsabile preposto alla struttura competente, deve essere graduata in diminuzione in relazione all'aumento dell'importo programmato per l'opera, servizio o forniture, nonché in relazione a ritardi che si sono verificati nella realizzazione dell'opera. Nel caso in cui un soggetto abbia eseguito più attività fra quelle sopra elencate le percentuali di ripartizione vengono cumulate tra di loro. In caso di necessità di perizie di variante e suppletive,

# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

competete un importo del compenso incentivante calcolato sul valore della perizia di variante e suppletiva sempre che le stesse non siano dovute ad errori degli stessi soggetti in fase di progettazione

La quota parte d'incentivo corrispondente a prestazioni che non sono state svolte dai dipendenti in quanto affidate all'esterno, costituisce economia e devono essere utilizzati per incrementare la quota del fondo per far fronte all'incentivo da riconoscere quando i relativi progetti, sebbene approvati, non sono posti in appalto per diversa previsione dell'Amministrazione.

### **Art. 18**

#### **Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge**

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
  - a) proventi da sponsorizzazioni;
  - b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente del Settore competente.
3. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Dirigente del Settore competente.
5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 21.05.2018.

### **CAPO V**

#### **Sezione polizia locale**

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

# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

### **Art. 19**

#### **Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.**

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
  - articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
  - articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018
  - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
  - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
3. I suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sulle spese di personale e sul fondo del salario accessorio.

### **Art. 20**

#### **Proventi delle violazioni al codice della strada**

1. Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL 21.05.2018 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
  - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
  - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/05/2018;
  - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 CdS ed assegna uno specifico fondo in percentuale rispetto a quanto previsto nel bilancio.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.
4. Per quanto riguarda tale fattispecie si fa espresso rinvio al vigente regolamento comunale.

### **Art. 21**

#### **Indennità di servizio esterno**

1. Per le finalità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL 21.05.2018, annualmente viene destinata la relativa risorsa.

# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

2. L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad **un importo giornaliero lordo** di:

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero <sup>1</sup>	Decorrenza
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 1,00	dalla sottoscrizione del presente contratto
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario pomerale, notturno o festivo diurno	€ 2,00	
C	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo	€ 3,00	

4. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità. (se su un mese lavorato di 26 gg si svolgono almeno 14 gg con prestazione parziale o totale esterno)
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
  - a) dalla attestazione del comandante della polizia locale in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
7. L'indennità di cui al presente articolo:
  - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 52, CCNL 21/05/2018;
  - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e 3, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.
8. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

### Art. 22 Indennità di funzione

1. Per le finalità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL 21.05.2018, annualmente viene destinata la relativa risorsa.
2. L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL 21.05.2018 viene erogata al personale di Categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
  - a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Policoro caratterizzato, tra l'altro, da alto flusso turistico e incremento demografico costante negli anni.
  - b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato in 1 unità massima tra gli addetti al servizio vigilanza.
  - c) 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 enti;
  - d) L'importo delle singole indennità varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00. L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito con determinazione del dirigente previo parere obbligatorio e vincolante del Comandante della Polizia Locale competente per materia, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

Pos.	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo
A	Comandante PL non incaricato di P.O. di Cat. D	€ 3.000,00
B	Vice Comandante non incaricato di P.O. di Cat. D	€ 2.000,00

3. 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)
4. 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;

# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;

# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

### CAPO VI

### CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

#### Art. 23

#### **Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative**

1. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente contratto, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (*da ora solo P.O.*):
  - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
  - b) Il fondo come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera f), viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O.;
  - c) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione/ Piano degli Obiettivi;
  - d) al termine del periodo di riferimento il Dirigente provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;
  - e) 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, ecc.*), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
  - f) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota del 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico;

# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

### TITOLO III

#### DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

#### CAPO I

##### Istituti correlati all'orario di lavoro

##### Art. 24

##### Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 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 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 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 dipendente medesimo;
  - 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;
    - 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.
3. 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.
4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ma per un tempo



# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

### **Art. 25** **Reperibilità**

1. Il servizio di pronta reperibilità è istituito per le attività di pronto intervento per far fronte ad emergenze che si verificano al di fuori dell'ordinario orario di servizio.
  - 1) I servizi di pronta reperibilità sono i seguenti:
    - Servizio di Stato Civile
    - Servizi Tecnico-Manutentivi generali
    - Autista di rappresentanza
2. Il servizio di pronta reperibilità copre la fascia oraria dalle ore 14,00 alle ore 8,00 e quindi fuori dell'ordinario orario di servizio vigente nell'ente.
3. Il dipendente non può essere messo in reperibilità per un periodo superiore a 6 giorni al mese. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 12 volte in un mese in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi 2 all'anno. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.
4. L'Ente deve, comunque, assicurare la rotazione tra più soggetti. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.
5. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018 significando che l'indennità di reperibilità è corrisposta con le modalità previste dalla contrattazione e dalla legislazione vigente.

### **Art. 26** **Turnazioni**

1. L'indennità di turnazione viene corrisposta al personale del Corpo Polizia Locale che presta servizio, alternativamente, di mattina e di pomeriggio, nella fascia oraria 6,00-22,00.

Il personale turnista è individuato dal Responsabile del Corpo di Polizia locale.
2. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 23, comma 8, del CCNL 21/05/2018, può, a richiesta, essere escluso dall'effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e/o familiari:
  - *dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;*
  - *dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.*
3. Per quanto non previsto nel presente contratto trova applicazione la disciplina delle turnazioni contenuta nell'articolo 23 del Contratto CCNL 2018.

# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

### Art. 27

#### Lavoro straordinario e Banca delle ore

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, come riposo compensativo, *tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.*
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di max n.72 ore significando che sia l'attivazione della medesima banca che le ore eccedenti il succitato limite sono fruibili secondo la normativa vigente.

*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.*

3. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, è elevato a 200 per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.

*Il contratto 2016-2018 richiama l'art. 38 del CCNL 14.9.2000 per il quale in presenza di esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999 (180 ore) può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa.*

### Art. 28

#### Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.
2. La flessibilità attuata prevede un'entrata sia antimeridiana che post meridiana posticipata nei limiti della vigente regolamentazione rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita.

### Art. 29

#### Orario multiperiodale

*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.*

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:

# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
  - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
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.

### CAPO II

#### Disposizioni Finali

#### Art. 30

##### 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.*

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs.81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n.20 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, *con esclusione del lavoro straordinario*;
  - coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
  - coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;
  - il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

#### Art. 31

##### Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:
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.

# COMUNE DI POLICORO

## Provincia di Matera

2. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione e mediante l'utilizzo di adeguati e aggiornati strumenti tecnologici.

### **Art. 32** **Clausola finale**

Il presente accordo resta valido ed efficace fino a nuova piattaforma contrattuale.