

COMUNE DI NICOTERA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
2018/2020 - ECONOMICO
PERSONALE DEL COMPARTO**

Sottoscrizione definitiva del 14/12/2020

Ipotesi sottoscritta in data 22/10/2020

COMUNE DI NICOTERA

RICHIAMATE:

1. la delibera di G.C. n. 69 del 29/09/2020 con la quale è stata costituita la delegazione trattante per la parte pubblica per le procedure di contrattazione collettiva decentrata integrativa, anno 2020;
2. la determina del Responsabile dell'Area Finanziaria n. 480 R.G. del 16/09/2020 di costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2020;
3. il verbale n. 11 del 11/11/2020 del parere del revisore unico sul contratto collettivo decentrato integrativo - economico /2020;
4. la delibera di G. C. n. 81 dell'1/12/2020, con la quale è stata autorizzata la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2020;
5. Il parere favorevole dell'O.I.V. del 30/11/2020- acquisito al prot. 10047 in data 01/12/2020, sui piani di lavoro preposti dai responsabili di P.O. per il perseguimento delle esigenze e dei bisogni dell'amministrazione.

L'anno duemilaventi il giorno quattordici del mese di dicembre alle ore ____:_____, previa formale convocazione, si è riunita la Delegazione Trattante composta:

TRA

PARTE PUBBLICA

Dott.ssa Amelia Pagano Mariano	Segretario Comunale - Presidente	PRESENTE
Ing. Carmelo Ciampa	Responsabile delle aree: Amministrativa e Tecnica	PRESENTE
Dr. Angelo Grande	Responsabile delle Aree: Finanziaria e Vigilanza	PRESENTE

PARTE SINDACALE OO. SS.

CGIL FP	Contartese Luciano	ASSENTE
CISL FP	D'Aloi Antonino	PRESENTE
UIL FPL	Bardari Maurizio	PRESENTE

RSU AZIENDALE:

CGIL FP	Celli Biagio F.L.	PRESENTE
CISL FP	Vecchio Sisto	PRESENTE
UIL FPL	Milidoni Gregorio	PRESENTE
	Corigliano Michele	PRESENTE

COMUNE DI NICOTERA

PREMESSA

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ed il nuovo modello di relazioni sindacali così come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21 maggio 2018, sono gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.

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 recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

- D.Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego», come modificato dal D.lgs. n.75/2017 ed in particolare l'art.40;
- Metodologia di misurazione e valutazione della performance, approvata con deliberazione della Giunta Municipale n. 69 del 29/09/2020;
- CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti CCNL Regioni e Autonomie Locali.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1. Ambito di applicazione e decorrenza
- Art. 2. Interpretazione autentica del contratto decentrato

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

- Art. 3. Obiettivi e strumenti
- Art. 4. Informazione
- Art. 5. Confronto
- Art. 6. Assemblee sindacali
- Art. 7. Diritti e agibilità sindacali
- Art. 8. Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

TITOLO III - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

- Art. 9. Formazione e aggiornamento
- Art. 10. Sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 11. Area delle Posizioni Organizzative
- Art. 12. Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
Costituzione
- Art. 13. Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo
- Art. 14. Produttività miglioramento ed incremento dei servizi
- Art. 15. Progressione economica orizzontale

TITOLO IV - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

- Art.16. Principi generali

COMUNE DI NICOTERA

- Art.17. Indennità condizioni di lavoro
- Art.18. Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 quinquies
- Art.19. Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies

TITOLO V - SEZIONE POLIZIA LOCALE

- Art.20. Indennità di servizio esterno. Art.56 quinquies
- Art.21. Indennità di funzione Art.56 - sexies
- Art.22. Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
- Art.23. Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

TITOLO VI - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

- Art. 24. Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge
- Art. 25. Indennità di reperibilità
- Art. 26. Indennità di turno
- Art. 27. Indennità di lavoro in giorno festivo - Riposo compensativo
- Art. 28. Lavoro straordinario
- Art. 29. Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale
- Art. 30. Salario accessorio del personale a tempo determinato salario accessorio del personale a part-time
- Art.31. Telelavoro (lavoro a distanza)
- Art. 32. Welfare integrativo
- Art. 33. Altri istituti

TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 34. Disposizione finale

N.B. Gli artt. dal n.° 1 al n.° 12 (*parte normativa*), rimangono invariati rispetto ai precedenti CCDI degli anni 2018 e 2019, i quali anche se non trascritti si intendono integralmente riportati e approvati nel presente CCDI 2020.

COMUNE DI NICOTERA

PARTE ECONOMICA

Per l'anno 2020, il fondo del salario accessorio costituito dal Responsabile dell'Area Finanziaria con determina n. 480 R.G. del 16/09/2020, le risorse contrattabili ammontano ad **€ 75.851,00.**

Le risorse di cui sopra sono ripartite a finanziare i seguenti istituti:

TITOLO III - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE			Importo
Art. 15.	Progressione economica orizzontale		4.600,00
TITOLO IV - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'			
Art.17.	Indennità condizioni di lavoro	Disagio	2.900,00
		Rischio	900,00
		maneggio valori	750,00
Art.18.	Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 quinquies		1.750,00
Art.19.	Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies		23.500,00
TITOLO V - SEZIONE POLIZIA LOCALE			
Art.20.	Indennità di servizio esterno. Art.56 quinquies		1.500,00
Art.21.	Indennità di funzione Art.56 - sexies		3.000,00
Art.23.	Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada		/////
TITOLO VI - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO			
Art. 24	Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge		/////
Art. 25	Indennità di reperibilità		3.000,00
Art. 26.	Indennità di turno		/////
Art. 27.	Indennità di lavoro in giorno festivo - Riposo compensativo		3.600,00
Art. 28.	Lavoro straordinario		/////
	Totale finanziamento istituti		45.500,00
	Performance totale		30.351,00
Ripartizione della performance 30 % individuale e 70 % collettiva:			
	Performance individuale		9.105,30
	Performance collettiva		21.245,70
	Piani di lavoro da finanziare con la performance collettiva:		
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantenimento in efficienti condizioni rete idrica, € 2.500,00 2. Manutenzione segnaletica orizzontale strade, affissione manifesti ecc. € 2.500,00; 3. Formazione e attivazione procedura SUE, € 1.500,00; 4. Recupero evasione occupazione suolo pubblico, pubblicità e affissioni, imposta di soggiorno, ecc. € 2.500,00 		9.000,00
	Totale performance collettiva		12.245,70

COMUNE DI NICOTERA

ANALISI DELLA RIPARTIZIONE:

Art.13 Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

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

- a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance organizzativa, istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
 - b) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance individuale, istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
 - c) indennità di condizioni di lavoro;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità;
 - f) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della polizia locale);
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 12, comma 7, lett. c), ivi compresi i compensi Istat;
 - h) compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
 - i) compensi per il personale delle case da gioco.
 - j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
 - k) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011);
3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 (**parte variabile con esclusione delle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori; g) personale case da gioco**);
4. La contrattazione integrativa destina **il 30% delle risorse di cui al comma 3 alla performance individuale**. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo previsto dai commi 3 e 4, nonché dell'attivazione del premio individuale di cui all'art. 14 seguente.

COMUNE DI NICOTERA

Art.14 Produttività miglioramento ed incremento dei servizi

1. L'incentivazione alla produttività individua le esigenze di innovazione e di riforma dell'Ente e si traduce in incrementi retributivi in cambio di una più elevata produzione di servizi. Gli istituti premiali vanno definiti in modo tale da consentire una remunerazione differenziata e proporzionata all'impegno ed ai risultati di ciascuno, ferma restando la centralità della performance organizzativa dell'Ente e delle singole Unità Organizzative.
2. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate ai progetti di miglioramento ed innovativi e di incremento dei servizi viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'Ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano della Performance. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'Ente collegandone analiticamente gli esiti al budget assegnato.
3. I progetti di miglioramento ed innovativi o di mantenimento, piani di lavoro ed altre iniziative anche pluriennali, di cui all'art.67 comma 5 lett. b), sono contenuti nel piano della performance e sono finalizzati al miglioramento organizzativo e gestionale, o di mantenimento degli standard quali-quantitativi, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente.
4. Gli obiettivi di risultato ed i programmi di incremento della produttività sono orientati:
 - a. al miglioramento delle prestazioni collettive riferite a gruppi e/o unità operative e individuali legate ai servizi per la collettività e per l'utenza;
 - b. all'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi anche attraverso la rimodulazione degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
 - c. all'accelerazione e semplificazione delle procedure relative alle attività interne, amministrative e di supporto;
 - d. alla maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico;
 - e. al recupero di efficienza ed economicità attraverso lo sviluppo organizzativo e gestionale, e il risparmio dei costi.
5. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "**Produttività organizzativa**" e "**Produttività individuale**" ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale), suddividendo la disponibilità per budget.
6. La erogazione delle risorse finanziarie destinate alla **performance organizzativa**, viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano Esecutivo di Gestione e Piano dettagliato degli obiettivi, l'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente collegandone analiticamente gli esiti al budget assegnato secondo le tabelle sottostanti:

Indicatori di performance	Sufficiente raggiungimento degli obiettivi	Soddisfacente raggiungimento degli obiettivi	Pieno raggiungimento degli obiettivi
	da 51% a 60%	da 61% a 80%	da 81% a 100%

COMUNE DI NICOTERA

7. Vengono individuati e condivisi i seguenti indicatori/requisiti economico finanziari nonché di virtuosità gestionale collegati alle previsioni della Legge Finanziaria:

- a. Grado di raggiungimento degli obiettivi non inferiore a 80%;
- b. Rispetto del patto di stabilità nel triennio precedente e nell'anno in corso;
- c. Riduzione del rapporto tra spesa per il personale e spesa corrente.

Qualora l'unità organizzativa raggiunga almeno il 51% degli obiettivi, il premio incentivante riguardante la performance organizzativa viene ripartito in misura uguale tra tutti i dipendenti, eccetto le P.O. e i Dirigenti, appartenenti all'unità organizzativa.

8. Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della **performance individuale** si prevede un processo che, partendo dagli obiettivi di performance dell'Ente individui i comportamenti organizzativi, le capacità, le competenze e le conoscenze dell'individuo. A tal fine, la valutazione si distingue tra i dipendenti che hanno un'indennità di posizione, quindi un trattamento accessorio direttamente collegato al raggiungimento di obiettivi definiti, e i restanti dipendenti che non hanno specifiche responsabilità formalmente assegnate, ma operative.

Pertanto, nel caso dei Dirigente e/o Responsabili in Posizione Organizzativa, la misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati avrà come riferimento quanto programmato nel Piano degli obiettivi o piano della Performance e assunto ai fini della valutazione medesima. Per i restanti dipendenti sarà valutato il livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'ambito organizzativo di riferimento, comprendendo anche una componente direttamente correlata al livello di raggiungimento degli obiettivi del proprio ambito, quindi a quanto attribuito al proprio Responsabile in corrispondenza del criterio "Grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati al proprio Ambito Organizzativo".

Il sistema di valutazione e misurazione della performance si articola a cascata verticalmente come segue:

- a) L'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) o Nucleo di Valutazione, accerta sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente, e propone all'organo di indirizzo politico amministrativo, la valutazione dei dirigenti e PO per l'attribuzione dei premi;
- b) I Dirigenti o le (Posizioni Organizzative) valutano i dipendenti di Categoria, compresi gli incaricati di Posizione Organizzativa a loro assegnati "SCHEMA "A/BIS" (allegata).

A seguito di valutazione dei dirigenti e PO per l'attribuzione dei premi, da parte dell'OIV o Nucleo di Valutazione, e sulla performance individuale, da parte dei Responsabili di P.O., sui comportamenti professionali, il cui risultato è complessivo, sarà erogato il salario accessorio corrispondente alla percentuale di valutazione.

Al personale assunto o cessato nel corso dell'anno spettano le quote di produttività generale rapportate in 365/esimi al periodo lavorativo prestato. In ogni caso avrà diritto alla valutazione e alla relativa retribuzione solo il dipendente con un'attività lavorativa non inferiore ai 30 giorni.

9. Procedura di valutazione:

Il ciclo di valutazione è annuale. La procedura si avvia con l'adozione da parte della Giunta Comunale del PEG e del Piano della Performance, che definiscono da un lato gli obiettivi di carattere ordinario e dall'altro gli obiettivi strategici dell'Ente.

Il Direttore Generale, o Segretario Generale, entro dieci giorni dall'approvazione di quanto sopra, assegna gli obiettivi ai Dirigenti di Settore e/o Responsabili di Servizio. Per ciascun obiettivo è necessario individuare una breve descrizione e il grado di strategicità di riferimento.

Alla luce degli obiettivi assegnati, entro dieci giorni dall'assegnazione, di norma entro il 31 marzo, ciascun Dirigente di Settore e/o Responsabile di Servizio illustra gli obiettivi ai propri dipendenti.

COMUNE DI NICOTERA

Il percorso di valutazione è strutturato su un colloquio iniziale e su un colloquio di fine periodo e colloquio intermedio:

- a) nella fase iniziale vengono assegnati gli obiettivi e illustrati i comportamenti che ogni singolo dipendente è tenuto a seguire per qualificare adeguatamente la propria prestazione, nello stesso tempo vengono comunicati i criteri di valutazione che saranno utilizzati per la verifica di fine anno.
- b) nella fase intermedia (entro il 30 settembre) viene fatta una verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi e dell'andamento della prestazione individuale nel suo complesso. A questo stadio è possibile modificare gli obiettivi e/o valori dei parametri, così come le attese relative ai fattori di prestazione, ma solo per effetto di condizioni non preventivabili a priori - comprovate dal valutato - che rendono incongruo, non equo e non attuale il raggiungimento degli obiettivi inizialmente previsti. Nella stessa occasione potranno essere sentite le persone la cui prestazione presenta un andamento al di sotto delle aspettative al fine di promuovere azioni per il miglioramento dei risultati nel periodo di riferimento.
- c) nella fase finale viene valutata complessivamente la prestazione e consegnata la scheda di valutazione della prestazione annuale (entro i primi tre mesi dell'anno successivo). I valutatori sono tenuti al rispetto delle fasi e della tempistica previste. Qualora ciò non avvenga la valutazione finale si ritiene positiva. (100%). Qualora il valutatore non rispetti le tempistiche previste dal presente contratto, tale comportamento sarà considerato ai fini della valutazione dello stesso. Il Servizio Risorse Umane provvederà ad organizzare i vari colloqui con la redazione di apposito verbale.

10. Processo di definizione e valutazione della performance

L'articolo 9 del D.Lgs. n.150/2009 ha introdotto gli indicatori ai quali collegare la misurazione e la valutazione della performance individuale, determinando:

per i Dirigenti e per il personale Responsabile di un'unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità:

- gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;

per il personale con qualifica non dirigenziale:

- il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza,
- le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali e organizzativi.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale adottato si caratterizza per:

- la sua compattezza ed omogeneità: tutto il personale, a prescindere dalla qualifica e dal profilo, è valutato con criteri e meccanismi analoghi;
- essere imperniato su un collegamento diretto fra la performance organizzativa e la performance individuale. La valutazione di ciascuna unità organizzativa è posta alla base della valutazione individuale del personale che vi lavora e del Responsabile che la dirige.

Il sistema si basa sulla misurazione e valutazione di due componenti:

- 1) i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati individuali, di gruppo e dell'Ente ("cosa è stato fatto");
- 2) i comportamenti organizzativi tenuti, ossia le competenze dimostrate nella prestazione ("come è

COMUNE DI NICOTERA

stato fatto”).

Ciascuna componente fornisce un contributo alla valutazione individuale, diverso a seconda del ruolo assegnato:

- per i Dirigenti e/o Posizioni Organizzative il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati ha un peso rilevante e incide del 70% sulla valutazione complessiva (Ambito “Risultati”). I comportamenti organizzativi completano la valutazione per il restante 30%.
- per il restante personale i rapporti tra la componente “Risultati” e i comportamenti organizzativi si modificano e il grado di apporto individuale assicurato alla performance dell’unità organizzativa di appartenenza ha un peso percentuale diverso a seconda della categoria economica/profilo di appartenenza:

In relazione a quanto finora detto, i valutatori di ciascuna Area organizzativa, previo tavolo di confronto con i valutatori delle altre Aree organizzative dell’Ente, (criteri di omogeneizzazione della valutazione) compileranno, per ogni dipendente, una scheda di valutazione contemplando l’analisi della performance individuale e organizzativa, in grado di rappresentare la valutazione dei risultati conseguiti e dei comportamenti tenuti.

Per quanto riguarda la componente “Risultati”, della scheda, si farà riferimento alle risultanze emergenti dalle schede dettagliate circa lo stato di attuazione dei singoli obiettivi operativi annuali.

La scheda di valutazione, una volta compilata, sarà consegnata dal valutatore al valutato in un apposito colloquio di valutazione secondo le tempistiche definite al comma 9. In tale colloquio il valutato potrà esprimere le proprie opinioni e considerazioni, nonché chiederne la verbalizzazione.

Al termine del colloquio il valutato sottoscrive per presa visione la scheda ricevuta annotando eventuali osservazioni. Entro 10 giorni dallo svolgimento del colloquio il valutato può, nell’ordine:

- chiedere ulteriori chiarimenti e conferire con il proprio Dirigente e/o Responsabile in merito alla valutazione ricevuta;
- avviare una procedura di conciliazione secondo le modalità previste al comma 13.

Trascorsi 10 giorni dalla consegna della scheda, durante i quali il valutato nulla ha eccepito, la valutazione si considera definitiva e accettata.

11. Modalità di determinazione del budget di Settore destinato alla produttività.

Annualmente il Servizio Risorse Umane suddivide il fondo destinato alla produttività collettiva, delle Categorie A, B, C, D non titolare di Posizione Organizzativa.

- **Una quota pari al 70% del fondo sarà destinata a premiare la performance organizzativa.**

Ai fini dell’assegnazione dei premi collegati alla performance organizzativa si tiene conto della presenza in servizio (se l’assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d’anno), non si tiene conto della Categoria di appartenenza.

- **Il restante 30% premierà la performance individuale** e sarà suddiviso ai Dirigenti e/o Posizioni Organizzative in relazione:

- al personale loro assegnato (senza tener conto della Categoria di appartenenza)
- alla presenza di servizio (se l’assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d’anno).

12. Ai fini dell’assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate le assenze relative a: malattia (fino a 20 giorni nell’anno), infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all’art. 9 D.P.R. 8/2/2001, permessi legge 104/92, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, congedi per le donne vittime di violenza.

COMUNE DI NICOTERA

13.L'applicazione della metodologia

L'applicazione della metodologia conduce ad una sommatoria dei valori ottenuti. Ai risultati della performance organizzativa vanno aggiunti i risultati della performance individuale, secondo una scala dove il minimo punteggio attribuibile è pari a 1 ed il massimo punteggio è pari a 100.

Tecnicamente, quindi, la valutazione esprimibile attraverso le schede può variare da un minimo di 1 ad un massimo di 100 punti.

Al fine di facilitare la comprensione di ogni criterio e un'applicazione omogenea della metodologia, ogni criterio di valutazione della performance individuale è declinato al suo interno in specifiche brevi descrizioni poste a supporto dell'attività del valutatore.

A valutazione avvenuta i punteggi ottenuti fungono da base per la quantificazione della produttività, come da normativa vigente al momento dell'applicazione della presente metodologia:

- indennità di produttività per i dipendenti delle categorie A, B, C e D;
- retribuzione di risultato per i Responsabili di Posizione Organizzativa e per i Dirigenti.

14. Le procedure di conciliazione.

Sul rispetto delle fasi, dei tempi e delle modalità della valutazione i dipendenti possono attivare, mediante richiesta motivata, una procedura di conciliazione ai fini della verifica della correttezza dell'applicazione del sistema.

Il valutato può presentare la richiesta all'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) o Nucleo di Valutazione o Nucleo di Controllo interno di solito costituito da Segretario, e Dirigenti/Responsabili (eccetto valutatore), entro 10 giorni dalla comunicazione del risultato della valutazione individuale. Laddove ritenuta ammissibile la richiesta, il Nucleo di Valutazione convoca il valutatore per verificare la fondatezza dei motivi ivi indicati, promuovere eventuali soluzioni correttive ed informa il valutato sull'esito della verifica.

Tale procedura è applicabile esclusivamente al processo di misurazione e valutazione della performance, ed è finalizzata alla soluzione di eventuali situazioni di conflitto insorte tra valutato e valutatore, così da prevenire un possibile contenzioso in sede giurisdizionale.

Risorse destinate per l'anno 2020 € 30.351,00

Art. 15 Progressione economica orizzontale.

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1. nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina dei commi 6 e 7.
3. Le parti annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo destinano una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.
4. Gli incrementi delle posizioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

COMUNE DI NICOTERA

6. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza mirata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. I criteri sono i seguenti:
7. Incidenza della valutazione 60%;
8. Incidenza esperienza maturata 30%;
9. Incidenza competenza acquisita 10% ;
10. Per esperienza maturata si intende il periodo di permanenza sulla precedente posizione economica acquisita.
11. Per competenza acquisita si intende il percorso di formazione dell'individuo.
12. Qualora l'ente non abbia garantito pari opportunità ai lavoratori per la partecipazione a corso di formazione o seminari con rilascio di attestati, tale da rendere non valutabile la formazione ai fini della Progressione Economica Orizzontale, si considera la valutazione di tale requisito uguale per tutti.
13. Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO è rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi.
14. Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.
15. L'accesso alla graduatoria finale, avviene per tutti coloro che avranno superato il 50% sul punteggio della "Scheda A/tris";
16. La graduatoria di merito, mediante la valutazione della "Tabella/B", avviene per le tutte le categorie (A, B, C e D), per degli ultimi tre anni maturati al 31 dicembre dell'anno precedente alla sottoscrizione del contratto decentrato che ha stabilito l'attribuzione della P.O.,
17. In sede di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo è annualmente ripartita la percentuale e il numero di dipendenti degli aventi diritto, distinti per Categoria di appartenenza, distinguendo le posizioni giuridiche, e il personale titolare delle posizioni organizzative;
18. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende (compreso il personale in distacco sindacale), ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
19. Le procedure selettive sono individuate dalla "Scheda A/tris" e dalla "Tabella B", allegate (quest'ultima, da compilare per ogni singolo dipendente ammesso alla selezione). La valutazione del personale ai fini dell'attribuzione della progressione economica è di competenza dei titolari di posizione organizzativa, riuniti in comitato, per i dipendenti appartenenti alle categorie A, B, C e D e dal segretario Comunale per i responsabili di Area e delle P.O.;

Per l'anno 2020, per la probabile PEO risultano n. 7 dipendenti così suddivisi: n. 1 di cat. D, n. 3 di cat. C e n. 3 di cat. B. Di questi sono previste progressioni economiche orizzontali all'interno di ciascuna categoria come segue (art. 16 CCNL 2016/2018):

Categoria da B7 a B8 - N. 2; Categoria da B1 a B2 - N. 1; Categoria da C5 a C6 - N. 3

Categoria da D1 a D2 - N. 1;

L'importo destinato per l'anno 2020 è di € 4.600,00

TITOLO IV - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ' O RESPONSABILITÀ'

Art.16 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, 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 a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di 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 di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. 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 Dirigente/Responsabile di Settore.
9. 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 giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

Art.17 Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi e di prestazioni i servizi diversi a quello cui il dipendente è assegnato, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

COMUNE DI NICOTERA

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

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 17 si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

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

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

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

3. Si individuano i fattori rilevanti di **rischio** di seguito elencati:

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

4. Si individuano i fattori implicant **maneggio valori** come segue:

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valore di cassa per l'espletamento delle mansioni di competenza e della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

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

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

COMUNE DI NICOTERA

desunti:

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

4. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 3,00 per l'economista comunale per maneggio di cassa contante, sull'effettiva presenza giornaliera, come segue:

Economista Comunale- 1 unità :

valore annuo di cassa maneggiato: inferiore ad € 1.000,00:	€ 1,00/giorno
valore annuo di cassa maneggiato: tra € 1.001,00 ed € 3.000,00	€ 2,00/giorno
valore annuo di cassa maneggiato: oltre € 3.001,00	€ 3,00/giorno

ECONOMICO:

- **DISAGIO** - indennità giornaliera € 2,00, per giorno di lavoro prestato.

Profili Professionali sottoposti a disagio:

Servizio	Ruolo	N. dipendenti	Risorse
Ville e giardini	Giardiniere	1	2.400,00
Servizio Idrico	Idraulico	1	
Front- Office	Ufficio Tributi	2	
	Protocollo	1	
	Anagrafe	1	
Emergenza COVID:	si stabilisce, in via eccezionale, solo per il periodo marzo-luglio 2020, che per i servizi ville e giardini e idrico il disagio viene erogato, per i giorni di effettiva presenza in servizio ad € 4,00 giorno.	2	500,00
		Totale	2.900,00

RISCHIO - indennità giornaliera € 1,00, per giorno di lavoro prestato.

Profili professionali sottoposti a rischio:

Servizio	Ruolo	N. dipendenti	Risorse
Acquedotto	Idraulico - € 1,00 giorno	1	€ 900,00
Parchi e Giardini	Giardiniere - € 1,00 giorno	1	
Pulizia Uffici	Addetto alle pulizie- € 2,00 giorno	1	

MANEGGIO VALORI - Servizi e Profili professionali sottoposti a maneggio valori:

Servizio/ Ruolo	Indennità	N. dipendenti	Risorse
Economista Comunale	Importo determinato sul valore di cassa annua maneggiato e su giorno di lavoro prestato	1	€ 750,00

Art.18 Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 quinquies

- Ai sensi dell'art.67 quinquies è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350

COMUNE DI NICOTERA

annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare: le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

- a) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - b) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - c) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
- In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).
 - Per le funzioni di cui alle lettere a) b) c) d) del comma 1 compete una indennità, la cui misura mensile è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate.
 - Le indennità di cui alle lettere a) e d) al presente articolo sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 20 del presente contratto. Le indennità di cui alle lettere b) e c) non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 20 del presente contratto. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
 - A specificazione di quanto previsto nel presente articolo si stabilisce che l'indennità di cui alla lettera a), trattandosi di una indennità derivante da una attività delegata dal Sindaco o da norme di legge, venga erogata mensilmente e proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico delegato si conviene che è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi. L'indennità di cui alle lettere b) c) d) si stabilisce che vengano erogate mensilmente e proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
 - Per tutte le tipologie delle indennità di cui alle lettere a) b) c) d) si conviene di determinare in € 350.00/annui lordi il valore dell'indennità.
 - **ECONOMICO:**

Servizio	Profilo Professionale	N° Unità
Stato civile	Ufficiale d'anagrafe	2
Tributi	Resp. Tributi	2
Protocollo Informatico	Archivista informatico	1
	Totale	5

- Risorse destinate per l'anno 2020 € 1.750,00.

Art.19 Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies

1. Ai sensi dell'art.67 quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3000.00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Dirigenti/Responsabili di Settore in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione

COMUNE DI NICOTERA

dell'impiego delle risorse umane.

3. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta, adeguatamente motivato, e per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
4. Le fattispecie alle quali i Dirigenti/Posizioni Organizzative dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, con funzioni vicarie del Responsabile di Settore esercitate in alternanza con lo stesso;
 - b) conduzione e coordinamento di strutture organizzative dotate di un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;
 - c) conduzione e coordinamento di attività procedimentale-amministrativa connotata da un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;
 - d) conduzione e coordinamento dell'attività operativa di un significativo numero di risorse umane;
5. L'importo dell'indennità è determinato di anno in anno in sede di Accordo Decentrato Integrativo sull'utilizzo delle risorse decentrate, sulla base di una preventiva ricognizione interna tra i Dirigenti/Posizioni Organizzative, ai fini del rilevamento preliminare del fabbisogno riconosciuto.
6. Si prevedono due gradi di responsabilità:

Tipologia di responsabilità "GRADO":

E' attribuita al personale formalmente incaricato della responsabilità di procedimento/i complesso/i e del coordinamento di un Servizio.

La tipologia assegnata "GRADO" comprende i dipendenti di categoria B, C e D incaricati formalmente di responsabilità.

7. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018, si stabiliscono i criteri di quantificazione della medesima svolta, sulla base **"Responsabilità, Professionalità e Complessità"**.
8. Tale indennità economica è determinata secondo i seguenti criteri:

	GRADO	IMPORTO
III livello	A) + B) + C)	€ 3.000,00
II livello	A) + B)	€ 2.500,00
I livello	A)	€ 1.500,00

SCHEDA DI VALUTAZIONE RESPONSABILITA'

RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE	
A) RESPONSABILITA'	GRADO

COMUNE DI NICOTERA

Responsabilità giuridica formalmente attribuita ed effettivamente esercitata in base a sottoscrizione di atti.	Procedimenti medio complessi congiuntamente a coordinamento del servizio. Esposizione verso la magistratura ordinaria e contabile.
B) PROFESSIONALITA'	
Conoscenze tecnico giuridiche	Sono richieste contestualmente buone conoscenze giuridiche e tecniche derivanti da esperienze nel servizio.
C) COMPLESSITA'	
Complessità	Presenza di attività che richiedono soluzioni complesse a causa di variabilità interna/esterna.
Relazioni interne	Presenza significativa di relazioni con capacità organizzativa e lavorativa autonoma con risoluzione di problemi complessi in più servizi.
Relazioni esterne	Presenza significativa di relazioni propositive con istituzioni o utenti.

9. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico di particolare responsabilità aggiuntiva (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi con attribuzione di incarico).
10. Indennità per tipologie speciali di responsabilità' In aggiunta al personale sopraindicato l'indennità di responsabilità viene erogata nella misura fissa sotto indicata per ciascuno in presenza dei presupposti di seguito indicati per tipologia:
- Personale di Categoria B/C, formalmente incaricato del coordinamento di squadre operative e gruppi di lavoro € 1.000,00 annui lordi;
 - Personale incaricato formalmente a svolgere le funzioni di economo € 2.000,00 annui lordi nel caso che le risorse finanziarie assegnate in gestione nel corso dell'anno di competenza siano almeno pari a complessivi € 10.000,00.
11. La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo, sarà oggetto di accordo in contrattazione decentrata, escludendo in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei dirigenti, che abbiano un impatto economico sul fondo.

12. ECONOMICO :

Totale figure professionali interessati N.° 9 suddivise per le seguenti aree:

Amministrativa n.° 3	Tecnica n.° 1
Livello III n. 1 di € 3.000,00	Livello III n. 1 di € 3.000,00
Livello II n. 2 di € 5.000,00	
Totale € 8.000,00	Totale € 3.000,00_
Finanziaria n.° 3	Vigilanza-Commercio n.° 2
Livello II n. 3 € 7.500,00	Livello II n. 2 € 5.000,00
Totale € 7.500,00	Totale € 5.000,00

- Risorse destinate € 23.500,00

COMUNE DI NICOTERA

TITOLO V - SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art.20 Indennità di servizio esterno. Art. 56 quinquies

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, (per almeno metà dell'orario lavorativo giornaliero), compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00, da definirsi in sede di delegazione trattante.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00 come segue:
 - personale esposto a servizi esterni di vigilanza € 3.00/giorno
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - dalla certificazione del responsabile del servizio/comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per almeno metà della giornata lavorativa
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Per le indennità di cui al presente articolo, sull'effettiva attività esterna, si stabilisce in € 2,00/giorno.

Risorse destinate € 1.000,00.

Emergenza COVID-: si stabilisce, in via eccezionale, solo per il periodo marzo-luglio 2020, la presente indennità viene erogata, per i giorni di effettiva presenza in servizio ad € 4,00 giorno.

Risorse destinate € 500,00.

Totale risorse € 1.500,00

Art.21 Indennità di funzione Art.56 - sexies

1. Al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene determinata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali,

COMUNE DI NICOTERA

istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa.
4. I criteri per l'attribuzione della indennità di cui al presente articolo sono i seguenti:
 - a) Comandante del servizio di polizia Locale, Categoria C, qualora non incaricato di Posizione Organizzativa: € 3.000/annui;
 - b) Specialista di vigilanza Categoria C che svolga le più alte funzioni di coordinamento e controllo: € 2.200/annui;
5. Qualora il personale della polizia locale abbia già attribuita la responsabilità ai sensi dell'art17 comma 2 lett. f) del CCNL 1.04.1999, l'indennità di funzione sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità anche nella misura dell'importo attribuito.
6. 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)
7. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;
8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
9. **ECONOMICO:**
 - Profili Professionali n. 1 : Comandante F.F.;

- Risorse destinate € 3.000,00.

Art.22 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o

COMUNE DI NICOTERA

delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

Risorse derivanti da privato per l'anno € _____.

Art.23 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, 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:
 - 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;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tali obiettivi rientrano nel piano della performance secondo la disciplina del l'art.67 comma 5 lett.b)

TITOLO VI - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art.24 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge

1. In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68 comma 2 lett g) del CCNL 21/05/2018, ed inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).
2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:
 - a) Art.67 comma 3 lett a) somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997», si riferisce a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
 - b) art.67 comma 3 lett c) somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, si riferisce a:
 - incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017);
 - compensi per avvocatura interna (art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - incentivi per il recupero dell'evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera p) D.Lgs. 446/1997);
 - 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).
3. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari

COMUNE DI NICOTERA

del premio di produttività è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione (parziale o totale) del premio di produttività al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare.

4. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione (parziale o totale) della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare.
5. Eventuali economie “aggiuntive” destinate all’erogazione dei premi:
 - a) dall’art.61 comma 17, D.L.112;
 - b) dall’art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall’eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione, conformemente a quanto previsto dall’art. 6, «Norme transitorie», del D.Lgs. 141/2011.

risorse previste € _____

Art.25 Indennità di reperibilità

Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall’art. 67. Tale importo è raddoppiato € 20.65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

1. Il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni, di norma, deve raggiungere il luogo dell’intervento assegnato in tempi compatibili con l’emergenza, comunque non superiori a 30 minuti. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell’intervento, deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata. Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.
2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
3. Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal servizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed imprevisto che richieda la messa in sicurezza dei luoghi o l’eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie, o di supplenza del personale in caso di assenza.
4. L’indennità di reperibilità non compete durante l’orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l’orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell’orario di lavoro settimanale.

COMUNE DI NICOTERA

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso.
6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.
7. Il servizio è gestito dal Dirigente/Posizione Organizzativa, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.
8. Nel caso si richieda l'estensione del servizio per più di sei volte/turni al mese, si applica il comma 4 dell'art.24 e il compenso è elevato ad € 13.00 per dodici ore al giorno.
9. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

Predisposizione dei Turni.

- E' compito di ogni responsabile di P.O. e/o, regolamentare i turni per ogni singolo servizio annotando per ogni singolo dipendente il giorno e l'ora della reperibilità per un massimo di sei giorni al mese per ogni unità lavorativa;
- I turni, compatibilmente con le esigenze della propria area, potranno essere redatte mensilmente, bimensilmente, trimestralmente o, sotto il profilo della continuità del tempo, può essere previsto lo svolgimento del servizio, anche per tutta la durata dell'anno.

ECONOMICO :

Il servizio di reperibilità opera per 6 turni/mese di 6 ore, escluse le ore ordinarie di ufficio:

-Servizi e profili interessati alla reperibilità:

A)-AREA VIGILANZA N° 2 unità	Intervento a tutela della pubblica incolumità e salvaguardia del patrimonio comunale polizia municipale;
Viabilità	Salvaguardia della Pubblica incolumità e della transitabilità degli itinerari principali, o che comunque costituiscono unica via d'accesso a centri abitati, o che rivestano particolare importanza ai fini della sicurezza nell'ambito della Protezione Civile. Attività di supporto ai servizi tecnici per la sicurezza della viabilità; rilevamento incidenti stradali, altri servizi previsti. Per i servizi Amministrativi e sociali e per tutto quanto nell'ambito del vigente Regolamento di Polizia municipale per attività di competenza della P.M.
Fabbricati	Salvaguardia della Pubblica incolumità anche esterna agli edifici e tutela del Patrimonio dell'Ente.
B) - AREA TECNICA N° 2 Unità	- 2 unità- Servizio manutentivo di seguito specificato
Rete idrica e fognaria	Interventi su improvvise perdite idriche alla rete di distribuzione. Interventi di eventuali disservizi alla distribuzione idrica. Stasatura delle condotte fognarie. Delimitazione con apposita segnaletica di botole fognarie dissestate dal manto stradale, valutate pericolose ai fini della viabilità ed incolumità pubblica.
Rete di pubblica illuminazione	Interventi di messa in sicurezza di pali divelti pericolanti, controlli alle linee ed a loro componenti.
Interventi di calamità naturale e/o di improvvisi interventi manutentivi sul	Interventi di messa in sicurezza del territorio comunale a seguito di calamità naturali e/o antropiche, ed in conformità con le disposizioni dell'Ente. In particolare gli interventi possono riguardare:

COMUNE DI NICOTERA

territorio comunale	a. monitoraggio delle zone a rischio; b. delimitazione della zona colpita; c. censimento delle persone colpite dall'evento calamitoso; d. censimento dei fabbricati danneggiati, e predisposizione di eventuali opere di puntellamento e di ogni altro servizio tecnico urgente; e. ricovero provvisorio dei sinistrati e conduzione della popolazione verso le aree predisposte.
Per tutti i servizi e profili interessati alla reperibilità.	Per tutti gli ulteriori interventi urgenti e necessari sopra non riportati.

Le indennità del presente articolo, per 6 giorni/mese è di € 10,33/giorno.

- Risorse destinate € 3.000,00.

Art.26 Indennità di turno

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. 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.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00):
 - b) maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
 - c) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
 - d) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.

COMUNE DI NICOTERA

6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

ECONOMICO :

- Servizi e Figure interessati al turno:
- Servizio _____; Profilo Professionale _____;
- Servizio _____; Profilo Professionale _____;
- Servizio _____; Profilo Professionale _____.

- Risorse destinate € _____.

ART. 27 indennità di lavoro in giorno festivo - riposo compensativo

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non fruisca del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art. 52, comma 2, lettera b), del CCNL del 14/09/2000 maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazioni di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.
4. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lettera b) del CCNL 14/09/2000, nella misura del 20%. Nel caso di lavoro ordinario festivo notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

Si stabilisce che, sussistendo le condizioni oggettive e soggettive stabilite dalla normativa sopra richiamata, sarà attuato il comma 1 del presente articolo.

5. ECONOMICO:

- Servizi interessati al lavoro festivo:
Servizio Vigilanza Urbana: 2 unità;

- Risorse destinate € 3.600,00.

Art.28 Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Dirigente, sulla base delle

COMUNE DI NICOTERA

esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga dall'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. dell'1.04.1999, eccetto per quanto previsto all'art.23 comma 3 del presente contratto.

3. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto. Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art.14 comma 4 del CCNL 1.04.1999.
4. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.
5. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno alle parti sindacali.

Art.29 Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Le parti, prendono atto che, come previsto dall'art.55 comma 8 del CCNL 21/05/2018, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate in sede di contrattazione integrativa decentrata, è possibile elevare il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al comma 2 del citato articolo di un ulteriore 10% massimo. Ciò premesso, le parti concordano di individuare come gravi situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione utilizzando l'ulteriore contingente di cui al summenzionato articolo, al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta, dalle strutture territorialmente competenti, una invalidità, anche temporanea, superiore al 30%. In tali casi le domande sono presentate senza limiti temporali.

Art.30 Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore ad un anno concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, alle condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

Art.31 Salario accessorio del personale a part-time

1. Il personale assunto, con contratto a part-time orizzontale o verticale, in linea generale concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

Art.32 Telelavoro (lavoro a distanza)

1. Per i dipendenti partecipanti a eventuali progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del C.C.N.L. 14.09.2000, si stabilisce venga adottato specifico regolamento disciplinante la materia.

Art.33 Welfare integrativo

1. L'amministrazione disciplina in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la

COMUNE DI NICOTERA

concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

Art.34 Altri istituti

Per quanto riguarda le seguenti materie si rimanda a specifici regolamenti:

- Part-time
- Orario di lavoro
- Banca delle ore
- Permessi
- Comitato Unico di Garanzia
- Diritto allo studio
- Servizio sostitutivo della mensa

TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI

Art.35 Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

Allegati:

1. Scheda A/Bis
2. Scheda A/Tris
3. Tabella B

COMUNE DI NICOTERA

SCHEDA "A/BIS " valutazione per la produttività individuale

Anno 20___ di valutazione

Dipendente: _____ - categoria: _____ - fascia economica: _____

	Punti assegnabili	Punti attribuiti
Qualità prestazioni svolte	Max 20	
Competenze professionali acquisite nello Svolgimento dell'attività lavorativa	Max 20	
Adattamento nei processi organizzativi	Max 10	
Adattamento a cambiamenti organizzativi	Max 15	
Grado di flessibilità sulle diverse esigenze Di lavoro	Max 10	
Iniziativa e capacità a soluzioni Innovative/migliorative dell'organizzazione del lavoro	Max 15	
Rapporti con l'utenza	Max 10	
MASSIMO PUNTEGGIO	100	

_____, li

IL VALUTATO

IL VALUTATORE

COMUNE DI NICOTERA

Scheda A/tris

Valutazione triennio precedente all'anno di attribuzione della progressione economica

Anno 20__ di valutazione

Dipendente: _____ - categoria: _____ - fascia economica: _____

	Punti assegnabili	Punti attribuiti
Qualità prestazioni svolte	Max 20	
Competenze professionali acquisite nello Svolgimento dell'attività lavorativa	Max 20	
Adattamento nei processi organizzativi	Max 10	
Adattamento a cambiamenti organizzativi	Max 15	
Grado di flessibilità sulle diverse esigenze Di lavoro	Max 10	
Iniziativa e capacità a soluzioni Innovative/migliorative dell'organizzazione del lavoro	Max 15	
Rapporti con l'utenza	Max 10	
MASSIMO PUNTEGGIO	100	

_____, li

IL VALUTATO

IL VALUTATORE

COMUNE DI NICOTERA

Tabella B

Criteri selettivi per le progressioni economiche all'interno di ciascun ruolo

Esperienza Professionale maturata	Anzianità di servizio nella fascia retributiva del Profilo di appartenenza	1,5 punti Per ciascun anno di servizio prestato o frazione superiore a sei mesi	
	Anzianità di servizio del profilo d'inquadramento nell' Ente o in altro ente locale	1,00 punti Per ciascun anno di servizio prestato o frazione superiore a mesi sei	
	Anzianità di servizio in altra Pubblica Amministrazione con profilo e nel ruolo ricoperto nell'Ente	0,1 punti Per ciascun anno di servizio prestato o frazione superiore a sei mesi	
	MASSIMO PUNTEGGIO	30	
Corsi di Formazione o Qualifiche o Master o abilitazioni	Qualificazione post laurea conseguita in discipline attinenti nel ruolo ricoperto nell'Ente, master/abilitazioni conseguiti in discipline attinenti nel ruolo ricoperto nell'Ente	2,00 punti (X titolo)	
	Corsi di specializzazione con profitto finale conseguito on discipline attinenti nel ruolo ricoperto	1,00 (X corso)	
	MASSIMO PUNTEGGIO	10	
Valutazione Delle prestazioni	ANNO 201_ (per tipologia di valutazione)		
	Conseguimento obiettivi > 100%	massimo	20,00 punti
	Conseguimento obiettivi >80% fino a 99,00%;	Più che adeguato	18,00 punti
	Conseguimento obiettivi >70% fino a 79,00%	Adeguato	12,00 punti
	Conseguimento obiettivi >51% fino a 69,00%	Sufficiente	7,00 punti
	ANNO 201_ (per tipologia di valutazione)		
	Conseguimento obiettivi > 100%	massimo	20,00 punti
	Conseguimento obiettivi >80% fino a 9,00%;	Più che adeguato	18,00 punti
	Conseguimento obiettivi >70% fino a 79,00%	Adeguato	12,00 punti
	Conseguimento obiettivi >51% fino a 69,00%	Sufficiente	7,00 punti
	ANNO 201_ (per tipologia di valutazione)		
	Conseguimento obiettivi >100%	Massimo	20,00 punti
	Conseguimento obiettivi >80% fino a 99,00%	Più che adeguato	18,00 punti
	Conseguimento obiettivi >70% fino a 79,00%	Adeguato	12,00 punti
	Conseguimento obiettivi >51% fino a 69,00%	Sufficiente	7,00 punti
	MASSIMO PUNTEGGIO		60
TOTALE COMPLESSIVO MASSIMO PUNTEGGIO		100 PUNTI	

COMUNE DI NICOTERA

LETTTO CONFERMATO E SOTTOSCRITTO:

PARTE PUBBLICA

Dott.ssa Amelia Pagano Mariano	Segretario Comunale - Presidente	
Ing. Carmelo Ciampa	Responsabile delle aree: Amministrativa e Tecnica	
Dr. Angelo Grande	Responsabile delle Aree: Finanziaria e Vigilanza	

PARTE SINDACALE OO. SS.

CGIL FP	Contartese Luciano	
CISL FP	D'Aloi Antonino	
UIL FPL	Bardari Maurizio	

RSU AZIENDALE:

CGIL FP	Celli Biagio F.L.	
CISL FP	Vecchio Sisto	
UIL FPL	Milidoni Gregorio	
	Corigliano Michele	