

# COMUNE DI RUTIGLIANO

## CITTA' METROPOLITANA DI BARI

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE 2021

(in applicazione del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018)

FRBBIL  


UIL FPL  




ASL





FRANCO  




UIL  


INDICE

**TITOLO I - Disposizioni generali**

Art. 1 Campo di applicazione.....	pag. 4
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.....	pag. 4

**TITOLO II - Relazioni sindacali**

Art. 3 Sistema delle relazioni sindacali, obiettivi e strumenti.....	pag. 4
Art. 4 Interpretazione autentica clausole controverse.....	pag. 4
Art. 5 Tempi e procedure per la stipula del contratto decentrato integrativo .....	pag. 5
Art. 6 Monitoraggio e verifiche .....	pag. 5
Art. 7 Norme di comportamento e clausole di raffreddamento .....	pag. 5

**TITOLO III – Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali**

Art. 8 Diritto di assemblea .....	pag. 6
Art. 9 Diritto di affissione .....	pag. 6

**TITOLO IV - Rapporto di lavoro**

**Capo I Disposizioni diverse**

Art. 10 Le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.....	pag. 6
Art. 11 I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi.....	pag. 7

**Capo II Istituti dell'orario di lavoro**

Art. 12 Motivi per elevare l'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie	pag. 7
Art. 13 L'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale	pag. 7
Art. 14 I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita	pag. 7

**TITOLO V – Tipologie flessibili del rapporto di lavoro**

Art. 15 Telelavoro.....	pag. 8
Art. 16 Contratto di somministrazione a tempo determinato.....	pag. 8
Art. 17 Contratto di formazione e lavoro.....	pag. 8
Art. 18 L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale.....	pag. 8

**TITOLO VI – Sezione per la Polizia Locale**

Art. 19 Indennità di servizio esterno.....	pag. 9
Art. 20 Indennità di funzione.....	pag. 9

**TITOLO VII – Trattamento economico**

**Capo I Lavoro straordinario e banca delle ore**

Art. 21 L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario.....	pag. 10
Art. 22 Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore	pag. 10

**Capo II Fondo risorse decentrate**

Art. 23 Disciplina delle risorse decentrate .....	pag. 10
Art. 24 Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili .....	pag. 10
Art. 25 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche	pag. 11
Art. 26 L'incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.....	pag. 12
Art. 27 I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa	pag. 12
Art. 28 La correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa	pag. 13
Art. 29 Elevazione misura indennità di reperibilità e numero dei turni nel mese	pag. 13
Art. 30 Indennità oraria per servizio notturno, festivo e notturno festivo	pag. 13
Art. 31 Indennità condizioni di lavoro	pag. 14
Art. 32 Criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità di cui art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21.05.2018	pag. 15
Art. 33 Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21.05.2018	pag. 15
Art. 34 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	pag. 15
Art. 35 Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva	pag. 16
Art. 36 Differenziazione del premio individuale	pag. 16
Art. 37 Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	pag. 17
Art. 38 Incentivi per specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle	

FPCGIL

UIL FPL

Pagina 2 di 24

risorse indicate nell'art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018

pag. 17

Art. 39 Risorse destinate ai messi notificatori

pag. 18

Art. 40 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art. 56-quater CCNL 21.05.2018)

pag. 18

**TITOLO VIII – Disposizioni finali**

Art. 41 Disposizioni finali

pag. 18

**Allegati:**

Scheda Allegato A) - Criteri di valutazione per la progressione economica orizzontale (art. 25 CCDI 2021)

pag. 19

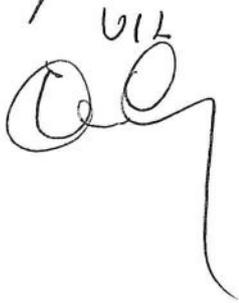
Scheda Allegato B) - Regolamento per la disciplina dell'istituto delle specifiche responsabilità (art. 32 CCDI 2021)

pag. 21

FPCGIL



UIL



UIL FPL



## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1

#### Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Rutigliano con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato, di formazione – lavoro, di somministrazione di lavoro, in quanto compatibili, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Le parti convengono che il presente contratto è conforme alle disposizioni legislative contenute nei decreti legislativi n.165/2001 e n.150/2009 e ss.mm. ed ii. e disciplina tutte le materie rimesse a tale livello dall'art.7, comma 4, del CCNL del 21.05.2018.

### Art. 2

#### Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto ha validità triennale e produce i suoi effetti dal giorno 01/01/2021 al 31 dicembre 2021 sia per la parte normativa che per la parte economica.
2. Sono comunque fatte salve:
  - a) le specifiche clausole di decorrenza contenute nei successivi articoli del presente contratto;
  - b) le modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - b) la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - c) la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate di norma sei mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

## Titolo II

### Relazioni Sindacali

### Art. 3

#### Sistema relazioni sindacali, obiettivi e strumenti

(art. 3 CCNL 21.05.2018)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 2, e dall'art.40 del d.lgs. n.165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance. Obiettivi fondamentali sono il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori, la crescita professionale e l'aggiornamento del personale nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma dell'ente.
2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità della delegazione di parte pubblica e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
  - a. partecipazione;
  - b. contrattazione integrativa.
3. Nell'ambito della partecipazione, l'informazione è data sempre in via preventiva mediante p.e.c. alle OO.SS. firmatarie del CCNL. Al fine di garantire una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte, la convocazione della delegazione trattante per le materie previste all'art.7 del CCNL 21.5.2018 è proposta nei 15 giorni successivi alla data di trasmissione dell'informazione.

### Art. 4

#### Interpretazione autentica clausole controverse

(art.3, comma 5, CCNL 21.05.2018)

1. Le parti danno atto che le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che

FPCGIL UILFPL  
P

disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 del CCNL 21.05.2018, sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

3. Al fine di cui al comma 2, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta normalmente a mezzo p.e.c o in caso di impossibilità a mezzo lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto su cui si basa.

4. In caso di mancato accordo su temi contrattuali che possono assumere una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati, la controversia può essere rinviata all'Osservatorio paritetico istituito presso l' ARAN, di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 21.5.2018, per acquisirne un parere.

#### Art. 5

#### Tempi e procedure per la stipula del contratto decentrato integrativo

(art. 8 CCNL 21.05.2018)

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art.40 del d.lgs. n.165/2001, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del d.lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate, se non diversamente disposto, in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di revisione economico-finanziaria ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 10 giorni a tali organismi, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

3. L'Amministrazione comunale è tenuta a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi nello stesso termine al CNEL.

#### Art. 6

#### Monitoraggio e verifiche

(art. 8, comma 7, CCNL 21.05.2018)

1. Le parti convengono che almeno una volta l'anno – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 4 dell'art. 2, o, comunque, su richiesta di una delle parti – la delegazione trattante si riunisca per verificare lo stato di attuazione del CCDI e per esaminare le ricadute delle clausole contrattuali in termine di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

2. L'Amministrazione comunale, sulla base degli argomenti posti all'ordine del giorno, è tenuta a trasmettere alla parte sindacale la documentazione necessaria, di norma, almeno 5 giorni prima della convocazione, che è fissata non oltre 15 giorni dalla richiesta.

#### Art. 7

#### Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

(art. 10 CCNL 21.05.2018)

1. Il sistema delle relazioni sindacali - previste e disciplinate dal Titolo II del CCNL 21.05.2018 - è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Durante il primo mese di svolgimento del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette, compiendo ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

FREGIL VIL PPL TITOLO III

## Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

### Art. 8 Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima che provvederà a comunicarlo ad ogni responsabile di Settore. Nel caso in cui condizioni eccezionali e motivate comportino l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea, devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.
8. L'Amministrazione comunale provvede con idonei mezzi a dare informazione ai cittadini – utenti circa gli orari di chiusura al pubblico degli uffici.

### Art. 9 Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
5. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

## TITOLO IV Rapporto di lavoro

### Capo I Disposizioni diverse

#### Art. 10

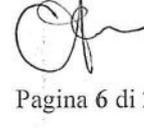
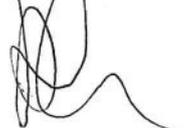
Le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 21.05.2018)

FPCBIC



VILIPL



1. L'Amministrazione comunale si impegna a dare tempestiva e piena applicazione alla normativa in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, in attuazione del d.lgs. n.81/2008 e successive modificazioni.
2. L'Amministrazione comunale predisporrà opportune iniziative per facilitare le attività dei dipendenti diversamente abili e provvederà, entro tempi congrui, all'eliminazione delle barriere architettoniche ove presenti.
3. Le parti, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
4. Negli incontri di cui al precedente comma l'Amministrazione comunale darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

#### **Art. 11**

##### **I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi**

*(art. 7, comma 4, lett. t) CCNL 21.05.2018)*

1. Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che potranno essere introdotte, al fine di esaltare il ruolo del Comune quale azienda erogatrice di servizi alla cittadinanza, anche la professionalità richiesta ai dipendenti deve necessariamente adeguarsi, pertanto in occasione della redazione annuale del piano di formazione dei dipendenti, ove richiesto, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decisioni in merito alle iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.
2. La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali, ed in tal senso saranno forniti i supporti necessari sia sotto l'aspetto tecnologico e strumentale che sotto l'aspetto formativo e informativo, nei limiti delle disponibilità di bilancio comunale.

#### **Capo II**

##### **Istituti dell'orario di lavoro**

#### **Art. 12**

##### **Motivazione per elevare l'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie**

*(art. 7, comma 4, lett. r) CCNL 21.05.2018)*

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del d.lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
2. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 12 mesi l'arco temporale di cui al comma precedente indicando le motivazioni.

#### **Art. 13**

##### **L'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale**

*(art. 7, comma 4, lett. q) CCNL 21.05.2018)*

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 22, comma 4, lettera c), è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

#### **Art. 14**

##### **I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita**

*(art. 7, comma 4, lett. p) CCNL 21.05.2018)*

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi cimiteriali e di vigilanza, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di un'ora, solo posteriore rispetto all'orario ordinario dell'ente.

FPCGIC  


VILFBL  








2. La flessibilità usufruita in entrata (entro il massimo di 1 ora) deve essere recuperata in giornata, posticipando, per un ugual numero di minuti, l'uscita. Tale recupero, nel caso di giornata di rientro, può avvenire anche all'entrata o all'uscita del turno pomeridiano.
3. La flessibilità non recuperata in giornata, invece, è soggetta alla disciplina dei permessi brevi e richiede apposita autorizzazione.
4. Al fine di assicurare una più efficiente ed efficace organizzazione del lavoro i Responsabili dei settori comunali titolati di P.O., ad eccezione del Comandante della P.L., potranno avvalersi di forme orarie più flessibili sia in entrata che in uscita, assicurando comunque le 36 ore settimanali e garantendo la presenza in servizio nelle ore stabilite di ricevimento del pubblico.
5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
  - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21.5.2018;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
  - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
6. Le casistiche individuate nel precedente comma 5 sono da ritenersi puramente indicative e non esaustive.

#### **TITOLO V**

#### **Tipologie flessibili del rapporto di lavoro**

##### **Art. 15**

##### **Telelavoro**

*(art. 1, commi 7 e 10, CCNL 14.09.2000)*

1. Nel caso in cui l'Amministrazione comunale intenda attivare un progetto di telelavoro, sarà cura delle parti, con un apposito accordo da stipulare in sede di contrattazione decentrata, stabilire l'entità dei rimborsi da corrispondere per le spese che il lavoratore sosterrà per consumi energetici e telefonici, oltre a definire l'eventuale trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione.

##### **Art. 16**

##### **Contratto di somministrazione a tempo determinato**

*(art. 52, comma 5, CCNL 21.05.2018)*

1. Nel caso in cui l'Amministrazione comunale intenda far ricorso a contratti di somministrazione a tempo determinato, al personale si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato e gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

##### **Art. 17**

##### **Contratto di formazione e lavoro**

*(art. 3, comma 11, CCNL 14.09.2000)*

1. Qualora l'Amministrazione comunale opti per l'utilizzo di lavoratori mediante i contratti di formazione e lavoro, le parti, prima dell'avvio della procedura, si incontrano per stabilire criteri e modalità di erogazione del salario accessorio previsto dal CCNL e dal presente CCDI, incrementando le risorse decentrate con l'utilizzo di fondi previsti nel finanziamento del progetto, compatibilmente con la normativa vigente in materia di spesa del personale e con le condizioni economiche-finanziarie del Comune ove impongano il rispetto di specifiche norme di legge.

##### **Art. 18**

##### **L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale**

*(art. 7, comma 4, lett. n) CCNL 21.05.2018)*

1. Le parti si impegnano ad individuare, con un apposito accordo, sentito anche il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, istituito ai sensi dell'art.57, comma 1, del d.lgs. n.165/2001, i casi per i quali è possibile elevare il contingente fissato del 25% di rapporti a tempo parziale di un ulteriore 10% massimo, sulla base della dotazione

UILFPL FRCGIL  
De [signature] [signature] [signature]

organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

**TITOLO VI**

**Sezione per la Polizia Locale**

**Art. 19**

**Indennità di servizio esterno**

(art. 7, comma 4, lett. e) CCNL 21.05.2018)

1. L'indennità di cui all'art. 56 – *quinquies* del CCNL viene erogata al personale 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.
2. Ai fini della corresponsione dell'indennità si intende per servizio esterno quello superiore, nell'arco della giornata, ad almeno metà dell'orario di lavoro. La continuità è rappresentata dallo svolgimento settimanale di almeno 24 ore di servizio esterno.
3. La misura dell'indennità per l'anno 2021 viene stabilita in € 2,00 al giorno se l'attività è svolta all'esterno.
4. L'indennità compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
5. L'importo della indennità di cui al comma 3, nei limiti indicati dall' art. 7, comma 4, lett. e) CCNL 21.05.2018, dovrà essere ridefinito in sede di contrattazione annuale sull'utilizzo del Fondo delle Risorse Decentrate.
6. Considerata la fonte contrattuale istitutiva di tale istituto la corresponsione avverrà con cadenza mensile.

**Art. 20**

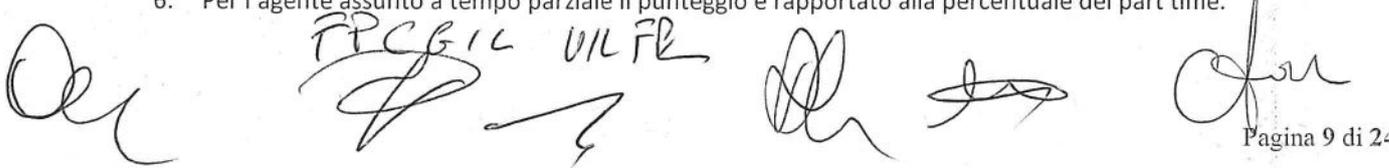
**Indennità di funzione**

(art. 7, comma 4, lett. w) CCNL 21.05.2018)

1. Le parti danno atto che l'art.6 della vigente legge regionale in materia di "ordinamento della polizia locale", prevede che l'articolazione dei corpi o servizi di polizia locale sia disciplinata secondo la distinzione tra funzioni dirigenziali, attività di coordinamento, attività di controllo e attività di servizio. Altresì, il comma 1 della medesima legge regionale dice che i simboli distintivi di grado "non incidono sullo stato giuridico ed economico del personale che è regolato esclusivamente dai contratti collettivi nazionali di lavoro e dalle altre disposizioni normative e regolamentari vigenti in materia".
2. L'indennità di cui all'art. 56 - *sexies* del CCNL viene erogata al personale cui sono previamente attribuiti dal comandante della Polizia Locale dei compiti di responsabilità connessi al ruolo.
3. La misura massima della indennità viene stabilita sulla base dei seguenti criteri:
  - a) Individuazione a cura del Comandante della Polizia Locale dei compiti di responsabilità;
  - b) Attribuzione formale dell'incarico a cura del Comandante della Polizia Locale.
4. L'indennità viene poi graduata tenendo conto della media del triennio precedente in merito alla valutazione della performance individuale negli importi così determinati:

PUNTEGGIO	UFFICIALI NON COMANDANTI (coordinamento e controllo)	ISPETTORI (coordinamento o controllo)	SOVRINTENDENTI (attività di servizio)	ASSISTENTI E AGENTI (attività di servizio)
Da 90 a 100	€ 1000	€ 850	€ 800	€ 750
Da 80 a 89,99	€ 750	€ 600	€ 550	€ 500
Da 70 a 79,99	€ 500	€ 450	€ 400	€ 350
Da 60 a 69,99	€ 450	€ 400	€ 350	€ 300
Da 50 a 59,99	€ 250	€ 200	€ 150	€ 100
Da 40 a 49,99	€ 150	€ 100	€ 75	€ 50

5. Il valore individuale dell'indennità è determinato applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto.
6. Per l'agente assunto a tempo parziale il punteggio è rapportato alla percentuale del part time.



**TITOLO VII**  
**Trattamento economico**

**Capo I**  
**Lavoro straordinario e banca delle ore**

**Art. 21**  
**L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario**  
*(art. 7, comma 4, lett. s) CCNL 21.05.2018)*

1. La disciplina dell'orario di lavoro rientra nelle prerogative datoriali nei limiti delle disposizioni del CCNL vigente.
2. Le parti si danno reciprocamente atto che è confermato il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario non avvalendosi della facoltà di derogare a tale limite.

**Art. 22**  
**Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore**  
*(art. 7, comma 4, lett. o) CCNL 21.05.2018)*

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 36 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Per esigenze eccezionali – debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza all'Area di appartenenza riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 10% dell'organico – il limite massimo individuale di cui sopra è elevato a 48 ore annue.
3. 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.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

**Capo II**  
**Fondo risorse decentrate**

**Art. 23**  
**Disciplina delle risorse decentrate**

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art.67 del CCNL 21.5.2018 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.
2. Le risorse decentrate così determinate vengono destinate nel rispetto della disciplina prevista dagli articoli 68 e 69 del CCNL 21.5.2018.

**Art. 24**  
**Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili**  
*(art. 7, comma 4, lett. a) CCNL 21.05.2018)*

1. L'ammontare del fondo per le risorse decentrate è determinato annualmente dall'Amministrazione comunale.
2. Le risorse finanziarie annualmente determinate sono destinate secondo i seguenti criteri generali:
  - a) rispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nel Comune sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
3. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.
4. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti

FPCGH

U/L AR

du

contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

5. I trattamenti accessori si distinguono in:

- a) compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;
- b) compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;
- c) compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.

6. Il fondo risorse decentrate di cui al primo comma per il Comune di Rutigliano è costituito dalle risorse decentrate stabili previste dall'art. 67, comma 1 e 2 del CCNL. Per le risorse variabili si applica il comma 6 dell'art. 67 del CCNL in base al quale sono fatte salve le sole quote di cui al comma 3, lett. c) previste da disposizioni di legge che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni.

7. Il fondo risorse decentrate è utilizzato per il finanziamento dei seguenti istituti economici, osservando i criteri ivi indicati:

- a) sono finanziati esclusivamente con risorse stabili: le indennità di comparto; le progressioni economiche orizzontali storiche, le indennità per il personale già inquadrato nella VII qualifica funzionale prima dell'entrata in vigore del sistema di classificazione introdotto nel 1999, non titolare di posizione organizzativa. Le progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, sono finanziate con risorse stabili;
- b) sono finanziati con le risorse rese disponibili dopo l'utilizzo di cui al precedente comma: prioritariamente tutti gli istituti contrattuali strettamente connessi al modello organizzativo definito dall'Amministrazione comunale ed in particolare le indennità di turno; indennità di reperibilità nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14.09.2000; le indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 -bis CCNL 21.05.2018; le indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018;
- c) sono finanziati con le risorse rese disponibili dopo l'utilizzo di cui al precedente punto b): prioritariamente i premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale;
- d) sono finanziati con le risorse rese disponibili dopo l'utilizzo di cui al precedente punto c): i compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70- quinquies CCNL 21.05.2018 e le indennità di funzione di cui all'art. 56-quater CCNL 21.05.2018;
- e) le risorse rivenienti dalle disposizioni di legge, di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018, confluiscono nella parte variabile del fondo risorse decentrate e sono attribuite al personale dipendente sulla base delle specifiche finalità per le quali sono state previste e di questo bisogna tenere conto nella ripartizione delle risorse decentrate.

8. La destinazione delle eventuali economie realizzate sul trattamento economico dei vari istituti contrattuali sono destinati agli incentivi di produttività, escluso le risorse vincolate nel loro utilizzo dal vigente CCNL.

#### Art. 25

#### Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL 21.05.2018)

1. La progressione economica nella categoria si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo di parte stabile e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente
2. Sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, definita annualmente in sede di contrattazione integrativa, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione.
3. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.
4. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria, in ordine decrescente, utilizzando la scheda allegato A) del presente contratto.

FPCGIL

VIL PR

5. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi per gli appartenenti alla categoria A, B e C; 36 mesi per gli appartenenti alla categoria D.
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, sommando i punteggi ottenuti, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal 1° aprile dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico, anche se le procedure sono perfezionate successivamente.
8. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
9. L'effettiva attribuzione della progressione economica orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo così come specificato nella scheda allegato A.
10. Ai fini dell'ordine di precedenza nella graduatoria di categoria e del percorso economico dei dipendenti che abbiano conseguito lo stesso punteggio, si osserverà il criterio della maggiore anzianità di servizio e in subordine la maggiore età anagrafica.
11. Le somme destinate annualmente per tale istituto saranno ripartite fra le categorie dei dipendenti secondo il peso economico di ciascuna categoria. Il peso successivamente sarà suddiviso all'interno della stesa categoria secondo il percorso economico.

#### Art. 26

##### **L'incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative**

(art. 7, comma 4, lett. u) CCNL 21.05.2018)

1. L'Amministrazione comunale non potrà incrementare autonomamente le risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato per il personale incaricato di posizione organizzativa ove comporti una riduzione delle risorse del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.05.2018.
2. Nel caso di cui al comma precedente, per l'incremento delle risorse è necessario che si raggiunga un accordo in sede di contrattazione decentrata e che non vi sia una riduzione delle risorse decentrate destinate alla performance, oltre a garantire disponibilità adeguate per l'attribuzione dei diversi istituti economici previsti dall'art.68 del CCNL 21.5.2018.

#### Art. 27

##### **I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa**

(art. 7, comma 4, lett. v) CCNL 21.05.2018)

1. Le parti concordano che la contrattazione sui criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato sia riservata ad un documento separato da predisporre entro il termine del 20 maggio 2019, termine entro cui l'Amministrazione comunale deve definire il nuovo assetto delle posizioni organizzative per i riflessi sul sistema di pesatura e sul sistema di valutazione della performance delle posizioni organizzative.
2. Le parti concordano che nelle more della contrattazione di cui al precedente comma la retribuzione di risultato venga attribuita nelle percentuali previste dalla vigente metodologia di misurazione e valutazione della performance dell'Amministrazione comunale, da applicare al massimo contrattuale previsto. Ove nel corso dell'anno sia modificato, per qualsiasi ragione, il valore della relativa retribuzione di posizione, ai fini della determinazione della retribuzione di risultato, occorre fare riferimento alla media ponderata del valore della retribuzione di posizione nel corso dell'anno.
3. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

#### Art. 28

##### **La correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa**

(art. 7, comma 4, lett. j) CCNL 21.05.2018)

1. Al soggetto titolare di posizione organizzativa sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.5.2018. La retribuzione di risultato valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori.
2. In merito alla correlazione tra compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato del titolare di posizione organizzativa, si applica la seguente tabella:

UIL FPL  
→

FPCBIL  
→

→

→

→

→

Compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018	Riduzione quota retribuzione di risultato
Fino a € 3.000	0%
Da € 3.001 a € 5.000	5%
Da € 5.001 a € 7.000	8%
Oltre € 7.000	12%

3. I compensi rivenienti da disposizioni di legge, dovranno essere calcolati al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e per competenza e non per cassa.

4. Le somme rivenienti dalla applicazione delle riduzioni di cui al comma precedente saranno ripartite tra tutto il personale incaricato di posizione organizzativa secondo i criteri di cui al precedente articolo 27.

**Art. 29**

**Elevazione misura indennità di reperibilità e numero dei turni nel mese**

(art. 7, comma 4, lett. i) e k) CCNL 21.05.2018)

1. Per le aree di pronto intervento l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel totale rispetto della disciplina prevista dall'art.24 del CCNL 21.5.2018.

2. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno.

3. L'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3, del CCNL per il numero dei turni di reperibilità nel mese, nonché della misura dell'indennità di cui al comma 1 del CCNL, avviene secondo le modalità previste dall'art.8, comma 5 del CCNL 21.5.2018, con specifico accordo annuale, in assenza del quale resta confermata la disciplina prevista dal CCNL.

4. I servizi interessati alla pronta reperibilità sono i seguenti:

servizio	n.ro addetti	categoria	profilo professionale
Stato Civile	tutti	B, C e D	Istruttore/Esecutore
Agenti di Polizia locale	tutti	C e D	Personale area vigilanza
Servizi Tecnici	tutti	C e D	Personale tecnico

**Art. 30**

**Indennità oraria per servizio notturno, festivo e notturno festivo**

(art. 24, comma 5, CCNL 14.09.2000)

1. L'indennità è corrisposta ai dipendenti che non operano in servizi organizzati in turni e che svolgono la prestazione lavorativa ordinaria in orario festivo, notturno e notturno festivo.

2. La maggiorazione è quella prevista dall'art. 24, comma 5, del CCNL 14.09.2000 ed è attribuita per le sole giornate in cui il dipendente risulta in servizio con la busta paga del mese successivo all'acquisizione dei dati necessari alla liquidazione delle spettanze.

**Art. 31**

**Indennità condizioni di lavoro**

(art. 7, comma 4, lett. d) CCNL 21.05.2018)

1. In via sperimentale e fatta salva la possibilità delle parti di rivedere i contenuti in sede di contrattazione annuale, la 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. L'indennità di cui al precedente comma è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.

La misura dell'indennità è calcolata attraverso un processo di pesatura che tiene conto della seguente graduazione:

- a) espletamento di attività disagiata

grado di disagio	1	2	3	4	5

- b) espletamento di attività esposta a rischi

FPC GIL  










VILFPL  


grado di rischio	1	2	3	4	5
------------------	---	---	---	---	---

c) espletamento attività implicante maneggio valori

importo medio giornaliero	€ 0 - 200	€ 201 - 500	€ 501 - 1.000	€ 1001 - 10.000	€ > 10.001
---------------------------	-----------	-------------	---------------	-----------------	------------

3. La misura del rischio viene effettuata dal RSPP di concerto con il RLS. Si tiene conto del rischio al lordo della riduzione operata dall'utilizzo dei DPI. Ai fini della corresponsione dell'indennità si applica la pesatura corrispondente all'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.

Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo o agente contabile. Per la misura dell'indennità si tiene conto della media giornaliera come risultante dal rendiconto dell'agente contabile.

La misura del disagio viene determinata dalla conferenza dei Responsabili di Settore tenendo conto che il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti sotto il profilo spaziale (luogo di lavoro), temporale (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico), strumentali e relazionali. Ai fini della corresponsione dell'indennità si considera continuativa l'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.

A seguito della fase di valutazione si calcola la somma di tutti i pesi causali delle singole fattispecie.

Il valore unitario del singolo peso causale è determinato dividendo l'intera somma destinata all'indennità di cui al presente articolo per la somma di tutti i pesi causali divisa per 230.

Per determinare il valore dell'indennità si procede a moltiplicare il valore monetario del peso causale in precedenza ricavato per la somma dei pesi causali ottenuti da ciascun dipendente interessato. Se tale valore risultante è inferiore a € 1,00 non si attribuisce alcuna indennità, sopra tale soglia invece viene erogata l'indennità giornaliera risultante dall'applicazione dei precedenti commi tenuto conto del limite massimo individuato, pari a € 3,00.

L'indennità è rapportata alle giornate di effettiva presenza.

La pesatura è sempre effettuata a consuntivo, di norma entro il mese di gennaio. La liquidazione di tale indennità è effettuata in unica soluzione di norma entro la fine del mese di marzo.

4. A titolo non esaustivo ma meramente esemplificativo di seguito si descrivono alcune condizioni di lavoro indicative di situazioni particolarmente disagiate o che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e integrità personale:

N.	descrizione della condizione di disagio: esempi
1	orario di lavoro articolato su più fasce orarie nell'ambito della giornata ad esclusione delle turnazioni e del rientro.
2	attività di particolare intensità, complessità o criticità caratterizzata da rapporti obbligatori e continui con l'utenza, tali da non consentire l'autonoma gestione dei normali ritmi di lavoro.
3	situazioni organizzative che impongono al lavoratore: di spostarsi continuamente in ambito locale in più sedi diverse da quella propria.

N.	descrizione della condizione di rischio: esempi
1	prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto con automezzi e/o altri veicoli con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
2	prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento
3	esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.
4	esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, ecc. e/o esposizioni a rischi di lesioni, traumi, malattie ecc., connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti

Art. 32

Criteria generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità di cui art. 70-quinquies, comma 1, CCNL

21.05.2018

(art. 7, comma 4, lett. f) CCNL 21.05.2018)

UILFAL  
FRCGIC

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative, dà titolo ad una indennità in misura non superiore a quella che sarà stabilita annualmente.
2. L'indennità è corrisposta in misura annuale previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità individuato e determinato dal Responsabile di Settore. L'importo dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente. In caso di lavoro a tempo parziale opera la regola del riproporzionamento.
3. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'Amministrazione comunale in cui i singoli soggetti operano.
4. Il conferimento dell'incarico per specifiche responsabilità potrà essere disposto solo a seguito della determinazione delle risorse necessarie per il finanziamento.
5. L'attribuzione dell'indennità in oggetto avviene in base alle modalità ed ai criteri di cui all'allegato B al presente CDI.
6. Le parti prendono atto che la data di stipula del presente CCDI non consente di dare attuazione alla nuova disciplina e concordano che la stessa abbia decorrenza dal 1.01.2019.

### Art. 33

#### Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21.05.2018

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, non titolari di posizione organizzativa e che non usufruiscono di analoga indennità, attribuite con atto formale dell'Amministrazione, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi ovvero compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali nonché messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario e specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile, danno titolo ad un compenso massimo definito in € 300,00 annui lordi.
2. La graduazione dell'indennità è determinata dal Responsabile di Settore competente osservando la proporzionalità dell'indennità alle specifiche responsabilità attribuite.
3. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile. L'importo mensile dell'indennità viene ridotto o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

### Art. 34

#### Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

(art. 7, comma 4, lett. b) CCNL 21.05.2018)

1. Alla performance organizzativa e individuale vengono destinate le risorse residue dopo il finanziamento degli istituti disciplinati nei precedenti articoli che assicurano il mantenimento dei servizi resi ai cittadini.
2. I premi correlati alla performance sono finalizzati alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi e vengono corrisposti a consuntivo, di seguito al completamento del processo di valutazione effettuato sulla base del sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dal Comune di Rutigliano e condiviso con i soggetti sindacali.
3. Fermo restando quanto previsto nel successivo articolo 36 in merito all'individuazione del premio di cui all'art. 69 CCNL 21.5.2018, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo le seguenti modalità:
  - a) la ripartizione del trattamento economico accessorio collegato alla performance avviene dividendo le risorse rese disponibili all'incentivazione in sede di contrattazione decentrata, per il numero di dipendenti in servizio, parametrati alla durata della permanenza in servizio nel corso dell'annualità e ad eventuali *part-time*.
  - b) ai valori risultanti andranno applicati i seguenti parametri di categoria:

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

- c) per le assenze che eccedono un valore base pari a 20 giorni nell'anno verrà decurtato il relativo premio in modo proporzionale (es. assenza di 55 giorni nell'anno considerato = decurtazione per 35 giorni – (365:35) = decurtazione del 10,29%); vengono considerate assenze le malattie ordinarie, fatte salve quelle terapie salvavita;
- d) la valutazione del personale comandato presso l'ente per un periodo di tempo ridotto, e comunque non superiore al 50% sarà fatta dal proprio superiore gerarchico presso l'ente di appartenenza, utilizzando la scheda di valutazione di quell'ente e secondo le relative procedure; tuttavia, il superiore presso l'ente da cui dipende prima di effettuare la valutazione dovrà acquisire il parere del responsabile dell'ufficio dell'ente presso il quale il suo collaboratore presta la parte residua del tempo di lavoro. Per i dipendenti che si trovano in posizione di comando presso l'ente in una quota di tempo superiore al 50%, la valutazione sarà fatta dal responsabile di quest'ultimo ufficio, acquisendo il parere degli altri superiori residuali del dipendente. La valutazione sarà espressa utilizzando la scheda dell'ente utilizzatore.

**Art. 35**

**Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva**

(art. 7, comma 4, lett. g) CCNL 21.05.2018)

1. I dipendenti che usufruiscono incentivi rivenienti da disposizioni di legge, al fine di concorrere solidalmente ad una maggiore perequazione delle risorse decentrate e considerato che parte del loro tempo è destinato alle attività di cui sopra, sono sottoposti ad una riduzione della rispettiva quota di produttività, legata alla *performance* individuale, come segue:

Compensi di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018	Riduzione quota premio <i>performance</i> individuale
Fino a € 3.000	0%
Da € 3.001 a € 5.000	5%
Da € 5.001 a € 7.000	8%
Oltre € 7.000	12%

2. Gli importi indicati nella tabella di cui al comma precedente, rivenienti da disposizioni di legge, dovranno essere calcolati al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e per competenza e non per cassa.

3. Le somme rivenienti dalla applicazione delle riduzioni di cui al comma precedente saranno ripartite tra tutto il personale a cui non è stata applicata la decurtazione di cui sopra.

**Art. 36**

**Differenziazione del premio individuale**

(art. 69 CCNL 21.05.2018)

1. Le parti definiscono che la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018 è fissata nella misura del 30 % del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente secondo il sistema di valutazione dell'ente.

2. Le parti individuano nella misura massima del 10% il personale destinatario della quota di cui al comma 1. In sede di accordo annuale sarà stabilita la percentuale effettiva nei limiti precedentemente indicati.

3. I destinatari saranno individuati tra il personale dipendente che avrà ricevuto la valutazione più elevata fino al raggiungimento dei numeri di cui al precedente comma 2. In caso di parità sarà data priorità a coloro che non siano mai stati destinatari della maggiorazione di cui al comma 1. In caso di ulteriore parità si terrà conto dell'anzianità di servizio e successivamente della maggiore età anagrafica.

4. La percentuale di cui al comma 2 potrà essere variata in sede di accordo annuale di destinazione delle risorse decentrate.

**Art. 37**

**Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa**

(art. 16, comma 5, d.l. 98/2011 convertito nella l. 111/2011)

1. Le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate, a seguito dei processi di razionalizzazione delle spese come previsto dall'Art. 16 Dl.98/2011, sono annualmente utilizzate, nell'importo massimo del 50 per cento, per la

FPCBIL UILFPL  
  
 Pagina 16 di 24

contrattazione integrativa, destinando il 50 per cento delle stesse al personale che ha permesso il conseguimento del risparmio, mentre il restante 50% per la performance individuale di tutto il personale.

2. Le risorse rivenienti dai risparmi conseguiti a seguito dell'attuazione dei piani di razionalizzazione sono utilizzabili solo se accertati e a consuntivo, con riferimento a ciascun esercizio finanziario.

3. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo.

4. I piani di razionalizzazione adottati sono oggetto di informazione alle OO.SS. e alla RSU.

5. Per l'attuazione del Piano di razionalizzazione, le parti definiscono i seguenti criteri generali:

- il responsabile o la conferenza di servizio a seconda che l'attività sia di interesse settoriale od intersettoriale, propone all'Amministrazione la realizzazione di uno specifico piano di razionalizzazione;
- il piano descrive l'intervento che darà luogo al risparmio;
- il piano quantifica l'entità del risparmio;
- il piano individua i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale;
- il responsabile o la conferenza effettuerà la valutazione del risultato raggiunto e dell'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente;
- il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione di performance e validato dal proprio organismo di valutazione.

6. Dopo la validazione sarà possibile liquidare i singoli compensi al personale coinvolto in coerenza con la valutazione.

7. Le risorse rivenienti dall'applicazione dell'art. 16 del d.l. 98/2011, convertito nella legge 111/2011, non concorrono a determinare il tetto di spesa del fondo risorse decentrate di cui all'art.23 del d.lgs. n.75/2017, ma sono da considerarsi aggiuntive.

8. L'attribuzione del beneficio economico avviene mediante la valutazione espressa con la performance individuale, nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione della performance.

#### Art. 38

##### Incentivi per specifiche attività e prestazioni professionali correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018

1. Ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 21.05.2018 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a:

- a) incentivi tecnici, secondo la disciplina di cui all'art. 113 del d.lgs. n.50/2016;
- b) risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del d.lgs. n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996 (assistenza diretta nel contenzioso tributario).

2. Costituiscono specifici compensi previsti da altrettante disposizioni di legge le cui attività sono svolte oltre l'orario di lavoro ordinario:

- a) quelli afferenti i progetti finalizzati all'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);
- b) i compensi previsti nell'ambito delle attività ISTAT.

3. Le relative somme, analogamente a quelle derivanti dall'Art.67 comma 3 lett. a), ove sussistenti i presupposti di legge e nel rispetto dei vincoli di legge, saranno erogate ai dipendenti secondo disciplina regolamentare adottata dall'ente in relazione alle somme effettivamente stanziare e con riferimento alla complessità operativa delle attività, al grado di partecipazione e di conseguimento degli obiettivi progettuali.

#### Art. 39

##### Risorse destinate ai messi notificatori (art. 67, comma 3, lett. f) CCNL 21.05.2018)

1. In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 20% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Amministrazione comunale.

2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Responsabile di settore/servizio.

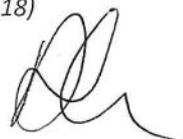
#### Art. 40

##### Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art. 56-quater CCNL 21.05.2018)

FPCGIL  




UIC FLZ  

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.

**TITOLO VIII**  
**Disposizioni finali**

**Art. 41**  
**Disposizioni finali**

1. Il presente contratto conserverà la sua efficacia per tutti gli istituti ivi previsti fino alla stipulazione del successivo CCDI e sono fatte salve le materie previste dal CCNL che per la loro natura richiedono tempi più brevi o verifiche periodiche.

2. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

FPCGIL

UILFPL



**CRITERI DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**  
(art. 5 del CCNL 31.3.1999 - art. 25 del presente Contratto Decentrato Integrativo)

All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza dopo il trattamento tabellare iniziale con successivi incrementi economici. Il punteggio base per conseguire il passaggio alla posizione economica successiva è stabilita in 75/100 per la categoria "D", 70/100 per la categoria "C" e 60/100 per le categorie "A" e "B", applicando i criteri indicati nella seguente tabella:

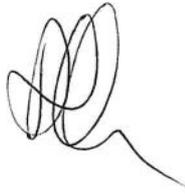
Per i passaggi all'interno della cat. A	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100
Esperienza acquisita: massimo valutabile 20 anni	All'interno della categoria: - punti 3 per anno - punti 0,25 per mese	<b>60</b>
Media dei risultati ottenuti nelle prestazioni rese negli ultimi 3 anni antecedenti la selezione	come da scheda di valutazione per la performance individuale: valutazione 75/75: punti 30 valutazione da 65 a 74,99: punti 20 valutazione da 50 a 64,99: punti 10 valutazione da 0 a 49,99: punti 0	<b>30</b>
Qualità della prestazione e arricchimento professionale (si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto)	come da processi formativi/titoli di studio attestanti le competenze acquisite: - Diploma di scuola secondaria di I grado – punti 5 - Diploma di qualifica professionale – punti 6 - Diploma di scuola secondaria di II grado – punti 7 - Laurea triennale – punti 8 - Laurea specialistica / Laurea magistrale – punti 10	<b>10</b>
Per i passaggi nelle cat. B	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100
Esperienza acquisita: massimo valutabile 10 anni nella categoria e 10 anni nell'ultima posizione economica acquisita	a) All'interno della categoria: - punti 2 per anno Max 10 anni - punti 0,166 per mese Nella categoria inferiore ridotto al 50% b) punti 2 per anno dall'ultima posizione economica acquisita Max 10 anni	<b>40</b>
Media dei risultati ottenuti nelle prestazioni rese negli ultimi 3 anni antecedenti la selezione	come da scheda di valutazione per la performance individuale: valutazione 75/75: punti 50 valutazione da 65 a 74,99: punti 45 valutazione da 50 a 64,99: punti 30 valutazione da 0 a 49,99: punti 0	<b>50</b>
Qualità della prestazione e arricchimento professionale (si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto)	come da titoli di studio attestanti le competenze acquisite: - Diploma di scuola secondaria di I grado – punti 1 - Diploma di qualifica professionale – punti 2 - Diploma di scuola secondaria di II grado – punti 3 - Laurea triennale – punti 4 - Laurea specialistica / Laurea magistrale – punti 5	<b>5</b>
Si considerano i percorsi formativi frequentati nell'ultima posizione economica acquisita	a) Corsi post laurea specialistici /Master 2 punti b) Corsi di formazione( seminari, convegni, corsi): 1 punto per ciascun corso max 1 punto totale c) Abilitazione all'albo professionale attinente al profilo ricoperto, max 2 punti	<b>5</b>
Per i passaggi nella cat. C	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100
Esperienza acquisita: massimo valutabile 10 anni nella categoria e 10 anni nell'ultima posizione economica acquisita	a) All'interno della categoria: - punti 2 per anno Max 10 anni - punti 0,17 per mese Nella categoria inferiore ridotto al 50% b) punti 2 per anno dall'ultima posizione economica acquisita Max 10 anni	<b>40</b>
Media dei risultati ottenuti nelle prestazioni rese negli ultimi 3 anni antecedenti la selezione	come da scheda di valutazione per la performance individuale: valutazione 100/100: punti 50 valutazione da 90 a 99,99: punti 45 valutazione da 80 a 89,99: punti 40 valutazione da 60 a 79,99: punti 30 valutazione da 0 a 59,99: punti 0	<b>50</b>
Qualità della prestazione e arricchimento professionale (si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto)	come da titoli di studio attestanti le competenze acquisite: - Diploma di scuola secondaria di I grado – punti 1 - Diploma di qualifica professionale – punti 2 - Diploma di scuola secondaria di II grado – punti 3	<b>5</b>

FRCGIC  
DILFIL

	- Laurea triennale – punti 4 Laurea specialistica / Laurea magistrale – punti 5	
Si considerano i percorsi formativi frequentati nell'ultima posizione economica acquisita	a) Corsi post laurea specialistici/ Mastermax 2 punti b) Corsi di formazione( seminari, convegni, corsi): max 1 punto per ciascun corso max 1 punto totale c) Abilitazione all'albo professionale attinente al profilo ricoperto, max 2 punti	5
<b>Per i passaggi nella categoria D</b>	<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Max Totale punti 100</b>
Esperienza acquisita: massimo valutabile 10 anni nella categoria e 10 anni nell'ultima posizione economica acquisita	a) All'interno della categoria: - punti 1 per anno Max 10 anni - punti 0,083 per mese Nella categoria inferiore ridotto al 50% b) punti 1 per anno dall'ultima posizione economica acquisita Max 10 anni	20
Media dei risultati ottenuti nelle prestazioni rese negli ultimi 3 anni antecedenti la selezione	come da scheda di valutazione per la performance individuale: valutazione 100/100: punti 70 valutazione da 90 a 99,99: punti 65 valutazione da 80 a 89,99: punti 60 valutazione da 60 a 79,99: punti 50 valutazione da 0 a 59,99: punti 0	70
Qualità della prestazione e arricchimento professionale (si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto)	- come da titoli di studio attestanti le competenze acquisite : - Diploma di qualifica professionale – punti 2 - Diploma di scuola secondaria di II grado – punti 3 - Laurea triennale – punti 4 Laurea specialistica / Laurea magistrale – punti 5	5
Si considerano i percorsi formativi frequentati nell'ultima posizione economica acquisita	a) Corsi post laurea specialistici/ Mastermax 2 punti b) Corsi di formazione( seminari, convegni, corsi): max 1 punto per ciascun corso max 1 punto totale c) Abilitazione all'albo professionale attinente al profilo ricoperto, max 2 punti	5

FPCGIC ULFPL  










## Regolamento per la disciplina dell'istituto delle specifiche responsabilità

### Art. 1 – Finalità

1. In applicazione della disposizione di cui dall'art. 70 *quinquies*, c. 1 CCNL DD.EE.LL. del 21 maggio 2018, il presente Regolamento disciplina la graduazione e le modalità di erogazione del compenso spettante ai dipendenti comunali per lo svolgimento di compiti che comportino specifiche responsabilità.

### Art. 2 – Destinatari - Limiti

1. Destinatari del compenso di cui al precedente art. 1 potranno essere i dipendenti comunali appartenenti alla categoria giuridica D e i dipendenti di cat. C e B, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa secondo la disciplina di cui agli artt. 13 e ss. del CCNL del 21.05.2018, qualora non vi siano dipendenti di cat. D nell'Area di riferimento o qualora il personale di cat.D presente non sia stato incaricato delle specifiche responsabilità.

2. In particolare, i dipendenti ai quali possono essere erogati i compensi per specifiche responsabilità sono coloro che, nell'ambito dei rispettivi settori di appartenenza, vengono individuati dai responsabili di settore con specifico provvedimento formale sulla base dei criteri di cui al successivo art.3, nell'ambito di apposita conferenza tra i responsabili dei Settori da tenersi entro il *primo trimestre dell'esercizio in corso*, in cui sarà individuato il numero massimo di personale destinatario della indennità ex art. 70 *quinquies*, c. 1 CCNL DD.EE.LL. del 21 maggio 2018, anche in funzione delle risorse che la contrattazione decentrata destina annualmente a tale istituto.

3. Nell'ambito di ciascun settore possono essere individuati dipendenti di categoria giuridica D, C e B.

4. Tranne che in casi di comprovata opportunità, valutata in sede di confronto, si stabilisce che: l'importo assegnato al personale di cat.D non potrà essere inferiore all'importo assegnato al personale di cat.C; l'importo assegnato al personale di cat.C non potrà essere inferiore all'importo assegnato al personale di cat.B.

### Art. 3 – Criteri di erogazione della indennità

1. Il compenso è determinato in un valore annuo lordo massimo pari a € 1800,00. Esso è collegato all'effettivo svolgimento di attività che comportano specifiche responsabilità connesse all'espletamento di procedimenti amministrativi, implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione e concorso decisionale, nonché di costante aggiornamento e coordinamento di altro personale.

2. La misura della indennità è stabilita in base ai criteri di cui all'allegata tabella.

### Art.4 – Informazione

1. Le fattispecie individuate dai responsabili di posizione organizzativa in applicazione dei criteri di cui al precedente articolo 3 ed in stretta correlazione con il vigente assetto organizzativo dell'Ente, saranno oggetto di preventiva informazione da esercitarsi nelle forme dovute.

### Art. 5 – Divieto di cumulo

1. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.

2. Nel caso in cui ricorrano diversi contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.

### Art. 6 – Dipendenti a tempo parziale

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

### Art. 7 – Decurtazioni – Divieto di revoca

1. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

2. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

### Art. 8 – Durata e tempi di erogazione

1. I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità vengono liquidati con cadenza annuale.

### Art. 9 – Modalità di erogazione

1. I responsabili dei settori, a seguito di adozione dei provvedimenti di individuazione del personale destinatario delle indennità e di cui all'art.2, c.2 del presente regolamento, ne trasmettono copia al Settore che gestisce il personale.

2. I corrispondenti compensi sono liquidati annualmente da detto Settore, a seguito di apposita attestazione/valutazione dei responsabili di settore, secondo le decorrenze indicate nei provvedimenti di individuazione, a valere sulle risorse che a tal fine vengono destinate dall'accordo economico annuale, in favore di tutti gli aventi diritto, con eventuale riduzione proporzionale alle risorse disponibili.

FPCGIL UNIFPL  



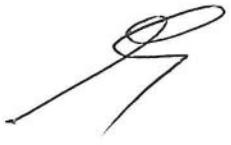





3. Le eventuali economie derivanti dall'applicazione del presente articolo costituiscono economie del fondo e vengono ridestinate, fatte salve diverse disposizioni di legge o contrattuali.

4. I responsabili di settore valutano annualmente il personale assegnatario di specifiche responsabilità, tenendo conto dei criteri e dei correlati indicatori di pesatura di cui all'allegata tabella.

FRCGIC  


ULFPZ  














**Allegato al Regolamento per la disciplina dell'istituto delle specifiche responsabilità**

**Criteri**

35 punti	a) APPARTENENZA ALLA CATEGORIA
20 punti	b) COORDINAMENTI DI PERSONALE INTERNO E/O ESTERNO
15 punti	c) COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'
15 punti	d) LIVELLO DI AUTONOMIA
15 punti	e) RAPPORTI CON L'UTENZA
100 punti	totale

**Pesature**

Punti	a) APPARTENENZA ALLA CATEGORIA
35	Si attribuiscono ai dipendenti di Cat. D che vengono investiti degli incarichi
25	Si attribuiscono ai dipendenti di Cat. C che vengono investiti degli incarichi
15	Si attribuiscono ai dipendenti di Cat. B che vengono investiti degli incarichi

\*\*\*

Punti	b) COORDINAMENTI DI PERSONALE INTERNO E/O ESTERNO
20	Si attribuiscono al personale incaricato che coordina oltre tre dipendenti
15	Si attribuiscono al personale incaricato che coordina da due a tre dipendenti
10	Si attribuiscono al personale incaricato che coordina un dipendente
0	Si attribuiscono al personale incaricato che coordina 0 dipendenti

\*\*\*

Punti	c) COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA'
15	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
10	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).
5	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

\*\*\*

Punti	d) LIVELLO DI AUTONOMIA
15	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
10	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
5	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore Organizzativo di riferimento.

\*\*\*

Punti	e) RAPPORTI CON L'UTENZA
15	Si attribuiscono al personale che gestisce servizi con elevato rapporto con l'utenza
10	Si attribuiscono al personale che gestisce servizi con medio rapporto con l'utenza
5	Si attribuiscono al personale che gestisce servizi con basso rapporto con l'utenza

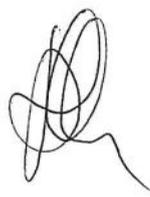
\*\*\*

FPCGIL



VILFPL







Rutigliano li 23/12/2021

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

ANTONELLA D'AMORE



ADA LOMBARDO

MICHELE TETRO



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

Giovanni Re DAVIDE

ASSENTE

Antonia GIAMPAOLO

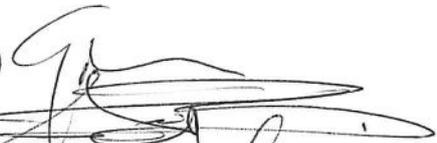


Antonio CHIANTERA



I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

Giuseppe GIANNINI (CISL)



Antonio BARNABA' (UIL)

Michele FAVIA (CGIL)





