



COMUNE DI PULSANO

UFFICIO PERSONALE



**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale del Comune di Pulsano
per gli anni 2022-2023-2024**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DEL COMUNE DI PULSANO PER GLI ANNI 2022-2023-2024**

Oggi, 02/12/2021 in Pulsano (TA), presso la Casa comunale,

Le delegazioni trattanti di cui all'art. 7 del CCNL 21/05/2018, nelle persone di:

Parte Pubblica:

Dott. Avv. Tania Giovane - Segretario Generale – Presidente
Arcangelo Libera – Responsabile servizio Personale
Cosimo D'Errico – Responsabile ad interim servizio Economico Finanziario

Parte Sindacale:

Zingaropoli Giuseppe - PROVINCIALE UIL FPL
Zaccaria Vincenzo - PROVINCIALE CSA FP
Ronsisvalle Tiziana - PROVINCIALE CGIL FP

Alessandra Presicci – R.S.U.
Salvatore Dell'Onza - R.S.U.
Anna Rosati - R.S.U.

Richiamati:

- il CCDI triennale 2019-2021, sottoscritto nella seduta della Delegazione Trattante del 06.12.2019, alla luce dell'intervenuto CCNL per il personale non dirigente 2016-2018 Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018;
- le linee di indirizzo alla Delegazione di Parte Pubblica, per la definizione degli istituti contrattuali disciplinati nel CCDI e la ripartizione del fondo per le risorse decentrate per il 2021, emanate con delibera di G.M. n. 20 del 19.02.2021;
- il fondo delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2021, costituito con determinazioni del Settore Comunicazione e personale Reg. Gen. n.156 del 25.02.2021;
- il verbale della seduta della contrattazione decentrata integrativa tenutasi in data 19.03.2021 sull'ipotesi di ripartizione del fondo per le risorse decentrate per l'annualità 2021;
- la certificazione dell'Organo di Revisione, acquisita in data 25.03.2021, al protocollo generale dell'Ente n. 5915.
- Il CCDI parte economica anno 2021 sottoscritto nella seduta della Delegazione Trattante del 08.04.2021.
- l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il personale dipendente parte normativa ed economica anno 2021 - sottoscritta in data 25.11.2021 dai componenti della delegazione trattante la quale è da intendersi per il triennio 2022-2024;

- la certificazione dell'Organo di Revisione, acquisita in data 01.12.2021, al protocollo generale dell'Ente n. 19775;
- la delibera di G.M. n. 203 del 01.12.2021 che rettifica parzialmente ed integra la delibera di G.M. n. 198 del 26.11.2021 avente ad oggetto: "Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo decentrato integrativo per il personale dipendente parte normativa ed economica triennio 2021-2023" la quale è da intendersi "Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo decentrato integrativo per il personale dipendente parte normativa ed economica triennio 2022-2024".

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il presente C.C.D.I. del personale di categoria del Comune di Pulsano fermo restando che si concorda una convocazione di Delegazione trattante entro il mese di marzo 2022 per verificare ed eventualmente modificare la parte normativa ove ce ne fossero i presupposti e si dà atto che si avvieranno nel mese di dicembre 2021 le progressioni economiche orizzontali come da delibera di G.M. n. 20 del 19.02.2021;

Già con
Pulsano

2021

2021

2021

2021

2021

2021

2021

2021

2021

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata - Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale (cd produttività)
- Art. 6 Progressioni economiche
- Art. 7 Piani di razionalizzazione e risparmio
- Art. 8 Ripartizione del fondo per le risorse decentrate
- Art. 9 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018) e indennità di funzione (ex art. 56 sexies, CCNL 2018)
- Art. 11 Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 2018)
- Art. 12 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)
- Art. 13 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)
- Art. 14 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)
- Art. 15 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 16 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- Art. 17 Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati
- Art. 18 Proventi delle violazioni al C.d.S. (art. 56-quater CCNL 2018)
- Art. 19 Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei vigili ai fini dell'erogazione della indennità di turno

TITOLO IV - CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

- Art. 20 Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo
- Art. 21 Norme finali

*F. Di Giuseppe
Roma 5/11/2018*

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. One signature is written in blue ink. There is also a blue circular stamp or mark. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

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

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

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Pulsano con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia. Per il personale assunto con contratto di somministrazione, gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'Ente e non del Fondo per le risorse decentrate.

2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3 Durata - Revisione

1. Il presente CCI, salvo eventuali intervenute modifiche contrattuali a livello nazionale, ha validità dal 01.01.2022 e fino al 31.12.2024.

Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

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

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- indennità ex VIII livelli.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.



Tiziana
Pomelli



3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016 - 2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

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

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

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

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

Art. 5

Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale (cd produttività)

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 68, co. 2, lett. a) e b) del CCNL 21 maggio 2018 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata - secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

2. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. Almeno il 30% della parte variabile del fondo, ad eccezione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto e delle risorse per il personale delle case da gioco, è destinato alla incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come maggioritaria, delle risorse di parte variabile con le esclusioni di cui al precedente periodo sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi.

3. La predetta finalità viene realizzata seguendo tre modalità di incentivazione della produttività:

- a) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e dell'ente, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti alla ripartizione di tali risorse, che saranno attribuite a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi e della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione (performance organizzativa);
- b) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi individuali assegnati a tutti i dipendenti dai Responsabili e che saranno attribuiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione da parte dei dirigenti. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli

F. Zucchi

assegnati nel PEG ai singoli dirigenti, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (cd performance individuale);

- c) il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Responsabile sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori, nonché anche con un carattere trasversale che può riguardare alcuni o financo tutti i settori. Anche in questi casi le risorse saranno attribuite a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dell'OIV ed alla valutazione da parte dei responsabili.
4. Una quota di tale compenso può essere destinata alla incentivazione del personale parzialmente utilizzato dal comune e da una unione e/o da un'altra forma di gestione associata.
5. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al co. 3. In tale ambito al finanziamento dei progetti di innovazione di cui alla lett. b) del precedente co. 3, viene riservato almeno 1/3 delle risorse destinate alla incentivazione della produttività.

Art. 6

Progressioni economiche

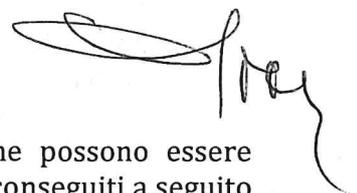
1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa. Le progressioni orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata da determinarsi tra tutti i dipendenti, escludendo coloro che hanno già raggiunto la soglia massima.
2. La quota limitata dei dipendenti è da riferirsi al 50% di tutti i dipendenti inquadrati in ogni categoria giuridica, significando che in caso di numeri dispari di dipendenti presenti in una categoria il numero delle possibili attribuzioni di P.E.O. si arrotonda per eccesso.
3. In presenza di risorse adeguate le progressioni possono interessare anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono essere riassegnati a progressioni nella medesima proporzione.
4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 01.01.2022 (1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo, ovvero al primo gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo). Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.
5. La decorrenza della progressione economica orizzontale non può essere precedente al 01/01 dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.
6. Le progressioni orizzontali sono disciplinate dall'allegato regolamento delle procedure e criteri per le progressioni economiche orizzontali approvato nella seduta di delegazione trattante del 14.11.2019 che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto.

T. Ciccu
P. Rossi

Art. 7

Piani di razionalizzazione e risparmio

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'art. 16 del D.L. n. 98/2011.



2. Nella ripartizione di tali risorse i 2/3 sono assegnati ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal segretario generale su proposta dei Responsabili interessati e tale compenso è erogato: per il 50% al 35% dei dipendenti scelto sulla base del punteggio più elevato ottenuto nella valutazione, per il 40% al 40% dei dipendenti che seguono nella graduatoria formata in base al punteggio ottenuto nella valutazione ed il restante 10% al 25% dei dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva, ma con punteggio inferiore agli altri. Il restante 1/3 viene messo a disposizione di tutto il personale.

3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.

4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

Art. 8

Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.

2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di maggio di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.

4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'art. 68, co. 1, del CCNL 21 maggio 2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

Art. 9

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di disagio cui corrispondono i relativi valori di indennità: Autista scuolabus, € 3,00 per ogni giornata di lavoro con trasporto alunni; operai con compiti esterni, € 3,00 per ogni giornata di lavoro; Messo notificatore, € 3,00 a condizione che svolga un minimo di 180 minuti di lavoro giornaliero all'esterno.

(A titolo esemplificativo sono considerate attività disagiate quelle che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione).

Titi con Responsabili

libera

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

da € 100,00 a € 2.000,00 importo indennità: € 1,00;

da € 2.001,00 a oltre importo indennità: € 1,50;

Ogni dipendente produrrà reversali mensili, specificando quanto ha maneggiato. Le seguenti indennità sono riconosciute al personale del settore demografico e all'economista (se diverso da titolare di p.o.) e nominato agente contabile.

5. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio, nella misura del 50%. In ogni caso non si può superare il valore massimo di contratto.

6. Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente (ogni tre mesi) lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Art. 10

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018) e indennità di funzione (ex art. 56 sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità o indennità di funzione, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza così come disposto da relativo regolamento allegato al presente contratto.

2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.

Art. 11

Indennità di reperibilità - (art. 24, CCNL 2018)

1. L'importo dell'indennità di reperibilità è stabilita come da art. 24 c. 1 C.C.N.L. 2018.

2. In reperibilità saranno inseriti esclusivamente i responsabili di settore, gli agenti di polizia locale, il personale del settore demografico, operatore, giardiniere e autista scuolabus, così come disposto da relativo regolamento allegato al presente contratto, nonché altro personale appositamente individuato.

Art. 12

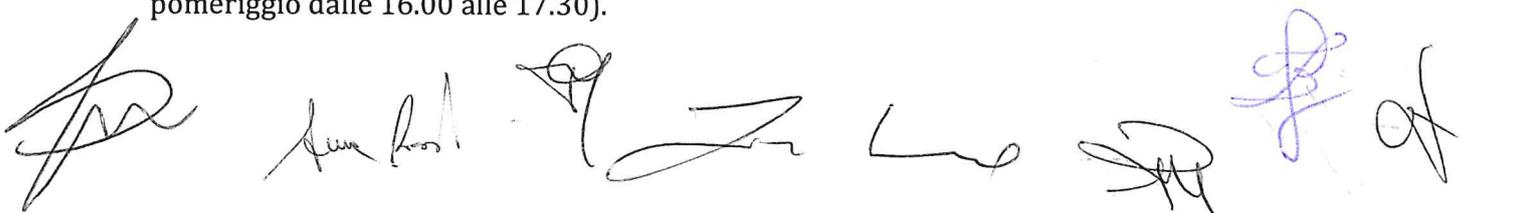
Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

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

2. Rimane salva la facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1.

3. La flessibilità, anche per i titolari di posizione organizzativa, prevede un'entrata anticipata o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura (ovvero nella fascia che va dalle ore 8.30 alle ore 11.30 dal lunedì al venerdì e per il martedì pomeriggio dalle 16.00 alle 17.30).

T. Di C. R. R.



4. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

5. Viene definito il periodo di lavoro invernale: dal 16 settembre al 14 giugno con il seguente orario antimeridiano dal lunedì al venerdì 08,00 - 14,00 e pomeridiano martedì e giovedì dalle 15,00 alle 18,00; il periodo estivo dal 15 giugno al 15 settembre con medesimo orario periodo invernale ad esclusione del rientro pomeridiano del giovedì che sarà recuperato entro il 31.12 di ogni anno.

Art. 13

Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

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

Art. 14

Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato così come disposto dal regolamento sulla istituzione, il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di P.O approvato con delibera di G.M. n 74 del 03/05/2019.

Art. 15

Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

1. La disciplina delle turnazioni è contenuta nell'articolo 23 del Contratto. Lo stesso domanda alla contrattazione integrativa l'esenzione dai turni in presenza di particolari situazioni personali e familiari. I richiami di legge sono sufficientemente esaustivi (art. 53, c.2 D. Lgs. n.151/2001), per cui agli stessi, oltre a quelli indicati nel contratto, si rinvia.

2. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 3.
- in casi di maternità.

Finora Round

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 16

Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.
3. La misura dell'indennità di massimo € 3,00 al giorno per max 4 agenti di polizia locale è articolata in relazione allo svolgimento:
 - del servizio in determinate zone sensibili del territorio;
 - del servizio con particolari mezzi;
 - di particolari attività di viabilità;
4. La contrattazione definisce i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità. Ciò comporta che devono essere individuate le figure che svolgono servizio esterno e precisamente per coloro che svolgono:
 - non meno di 200 minuti € 1,00;
 - non meno di 300 minuti € 2,00;
 - non meno di 360 minuti € 3,00;

Art. 17

Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati

1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cd in conto terzi ed i cui oneri sono sostenuti dagli stessi, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'art. 56-ter del CCNL 21 maggio 2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.
2. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

Art. 18

Proventi delle violazioni al C.d.S. (art. 56-quater CCNL 2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
2. L'ente stanziava le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.
3. L'Ente destina una quota dei proventi in esame per finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del Contratto pari all' 1% delle sanzioni al 208.

*Di cui in
bussola*

Art. 19

Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei vigili ai fini dell'erogazione della indennità di turno

1. Ai fini del riconoscimento della indennità di turno la distribuzione equilibrata ed avvicendata viene calcolata su base semestrale.
2. Il numero di turni notturni può essere elevato dall'ente fino a 15 nell'arco di un numero di mesi non superiore a 3 che sono previamente individuati dall'ente in presenza di specifiche e comprovate ragioni di interesse collettivo, quali ad esempio la vocazione turistica del territorio.

TITOLO IV - CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 20

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.
3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 21

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

Titolo 4

19



COMUNE DI PULSANO
PROVINCIA DI TARANTO

UFFICIO PERSONALE

**REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE E
CRITERI PER LE PROGRESSIONI
ECONOMICHE ORIZZONTALI**

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 215 del 02/12/2019

[Handwritten signatures]

new

Sten

INDICE

- Art. 1 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
- Art. 2 - PERIODICITA' DELLE PROGRESSIONI
- Art. 3 - CRITERI E MODALITA' PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA
- Art. 4 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE
- Art. 5 - REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE
- Art. 6 - MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI
- Art. 7 - VALUTAZIONE

ALLEGATO A

ALLEGATO B

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity, including some that appear to be initials or short names.

New

ART.1
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

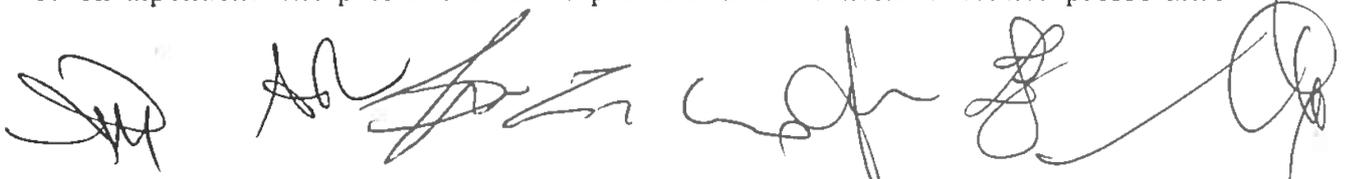
1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata dei dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, dalla metodologia di valutazione vigente, in base alla contrattazione decentrata.
2. Annualmente la delegazione trattante stabilisce l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Regioni e Autonomie Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia.
3. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A, dalla posizione A1 alla posizione A6;
 - per la categoria B, dalla posizione B1 alla posizione B8;
 - per la categoria B3, dalla posizione B3 alla posizione B8;
 - per la categoria C, dalla posizione C1 alla posizione C6;
 - per la categoria D, dalla posizione D1 alla posizione D7;
4. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.
5. La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009.

ART.2
PERIODICITA' DELLE PROGRESSIONI

1. Le selezioni possono essere programmate nei limiti del precedente articolo con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° Gennaio ed i relativi benefici avranno decorrenza dalla data indicata dalla Contrattazione Decentrata – parte economica dell'anno di riferimento, che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie, salvo diversa disposizione prevista nel contratto medesimo.

ART.3
CRITERI E MODALITA' PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA

1. Sulla base di apposito avviso da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente l'Ufficio Personale provvede all'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni sulla base della documentazione presente agli atti o eventualmente integrata a seguito di istruttoria.
2. L'esclusione dalle selezioni per mancanza dei requisiti richiesti viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati.
3. Ai dipendenti che prestano o hanno prestato la loro attività lavorativa presso altre



Amministrazioni a seguito di distacco, comando o assegnazione temporanea, e ai dipendenti assunti attraverso l'istituto della mobilità, che negli ultimi 3 anni non sono stati valutati con il sistema di valutazione del Comune di Pulsano verrà attribuito il valore delle valutazioni assegnate negli Enti di appartenenza.

4. Le graduatorie vengono formulate dall'Ufficio Personale per ciascuna categoria.

ART.4

REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti inquadrati in ciascuna posizione economica da almeno 24 mesi dall'01.01 dell'anno di effettuazione della progressione economica.
2. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:
 - ferie, riposo compensativo;
 - assenza per infortuni per cause di servizio;
 - permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
 - astensione per maternità;
 - assenza per donazione sangue o protezione civile;
 - assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/1992 ex art. 33 comma 3.
 - assenza per malattie gravi con terapie salva vita;
3. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente alla data di selezione sia stato destinatario di provvedimento disciplinare superiore alle 4 ore di multa o in possesso della media delle valutazioni della Performance inferiore al 70% nel triennio di riferimento.

ART.5

REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

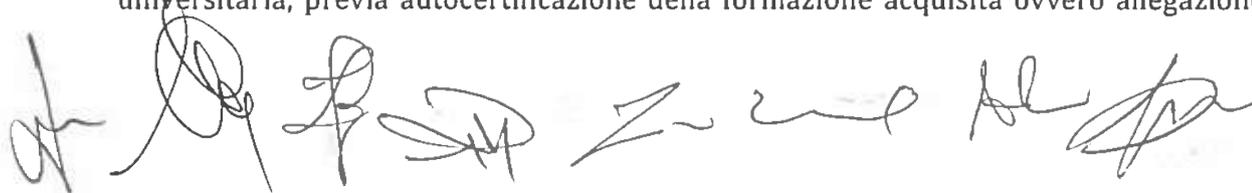
I requisiti specifici sui quali si basano le selezioni sono i seguenti:

1. ESPERIENZA ACQUISITA

Per esperienza acquisita si intendono tutti i periodi di attività maturati e svolti all'interno di un ente locale, con rapporto di lavoro a tempo determinato a carattere continuativo ed indeterminato.

2. FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE - TITOLO DI STUDIO

Si fa riferimento alla formazione acquisita dal personale dipendente al fine di garantire le adeguate conoscenze per poter eseguire il proprio lavoro, nonché la possibilità di svolgere, in caso di necessità, anche un diverso lavoro. La formazione cui si fa riferimento può essere stata acquisita sia in orario di lavoro che al di fuori dell'orario di lavoro, attraverso la frequenza di corsi professionalizzanti e/o formazione di tipo universitaria e/o post-universitaria, previa autocertificazione della formazione acquisita ovvero allegazione di

A series of approximately seven handwritten signatures in black ink, arranged horizontally at the bottom of the page. The signatures vary in style, some being more cursive and others more blocky.

documentazione probante la frequenza dell'attività formativa.

La formazione e l'aggiornamento professionale attengono al modo di operare e comprende quindi l'acquisizione di tecniche ed approcci lavorativi maggiormente adatti al contesto lavorativo.

Per aggiornamento si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi.

Il punteggio previsto viene come di seguito assegnato:

punti 3 per partecipazione ad almeno il 50% dei corsi di formazione organizzati dall'ente e ricompresi nel Piano di formazione dell'Ente;

punti 2 per partecipazione a corsi di formazione attinenti alla qualifica ricoperta.

3. PRESTAZIONE INDIVIDUALE (PERFORMANCE)

Così come approvato con delibera di G.M. n. 108 del 10.06.2019 la valutazione deve quindi essere finalizzata:

- al riorientamento dei ruoli direzionali (creazione di una nuova consapevolezza di ruolo, interiorizzazione della logica, della responsabilità sul risultato, accettazione di maggiori gradi di incertezza e flessibilità, ecc.) e della cultura organizzativa consolidata (venir meno di eccessivi garantismi, superamento della logica dell'egualitarismo, creazione di uno "spirito di squadra", orientamento prevalente ai destinatari delle prestazioni, ecc.);

- alla valorizzazione e alla crescita professionale dei responsabili e del personale dipendente, attraverso una progressiva integrazione delle competenze e delle capacità tradizionalmente detenute con le competenze e le capacità (soprattutto di ordine gestionale) necessarie ad esercitare un nuovo ruolo nell'ambito di un'organizzazione in significativa trasformazione;

- ad una chiara responsabilizzazione in merito ad obiettivi da conseguire, tali da consentire tra l'altro un effettivo chiarimento del rapporto con il vertice politico dell'Amministrazione;

- alla promozione ed al sostegno del processo di cambiamento strategico-organizzativo e d'innovazione dell'ente;

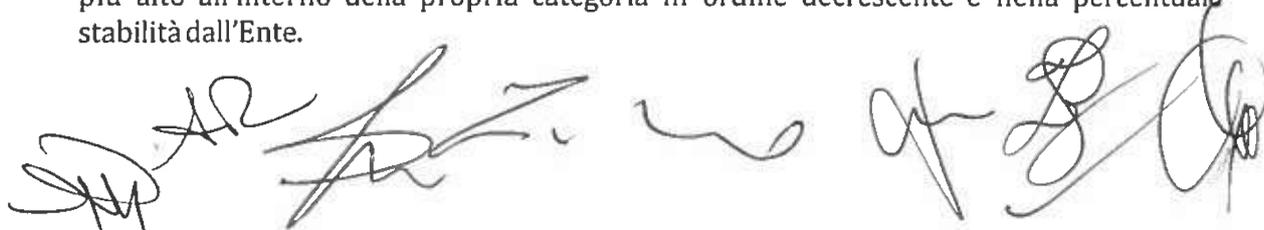
Non appartiene, pertanto, a questo approccio l'idea di sistemi di valutazione delle prestazioni come momento di tipo "ispettivo", ovvero a prevalente caratterizzazione negativa e punitiva; ne riduttivamente la questione può essere ricondotta alla distribuzione di incentivi monetari, anche se ovviamente esiste un collegamento con il sistema retributivo;

Nella logica sopra delineata il vero obiettivo che muove il sistema di valutazione sta proprio nella crescita e valorizzazione del lavoro svolto e nel riconoscimento dei meriti effettivi.

ART.6

MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati agli artt. 4 e 5 e nei limiti dei punteggi di cui agli allegati A e B (punteggi per l'attuazione del sistema di progressione orizzontale e valutazione per la progressione economica).
2. Per l'attribuzione dei punteggi si fa riferimento al triennio precedente a quello di attuazione della progressione, con l'esclusione per l'anzianità di servizio e per quelli indicati all'art. 5 comma 3 lett.b. del C.C.N.L. 2016-2018 del 21 maggio 2018.
3. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente e nella percentuale stabilita dall'Ente.

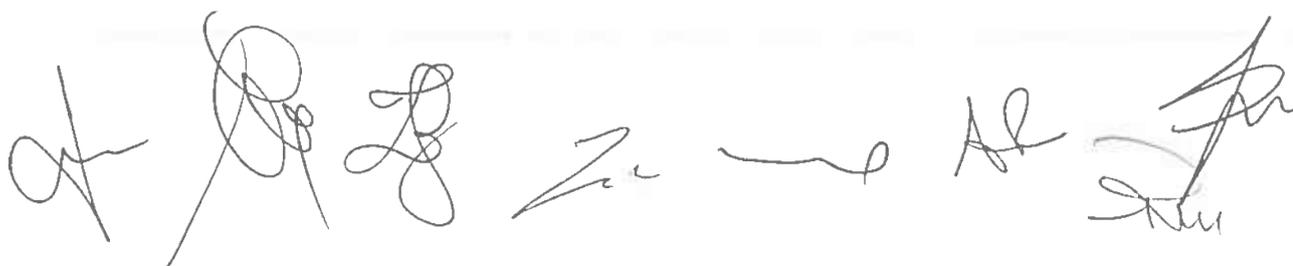


Man

4. Una volta determinate le graduatorie per ogni posizione economica verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.
5. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale per ciascuna categoria sarà preferito il candidato con livello economico più basso e in caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

ART.7
VALUTAZIONE

1. La valutazione del personale di cui all'allegato A è effettuata dai titolari di Posizione Organizzativa riuniti in comitato per i dipendenti appartenenti alle categorie A, B, C, D e dall'Organismo interno di valutazione per i dipendenti titolari di Posizione Organizzativa.
2. La valutazione viene notificata al dipendente il quale se dissente, può chiedere entro 10 giorni dalla comunicazione di essere sentito dai soggetti di cui al punto 1.
3. In sede di prima applicazione i termini di cui al comma 2 sono ridotti a 5 (cinque) giorni.
4. All'incontro può anche assistere un rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente. Al termine dell'incontro l'organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente.

A series of seven handwritten signatures in black ink, arranged horizontally at the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible.

ALLEGATO A

PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Categoria	Esperienza acquisita	Formazione e aggiornamento professionale	Valutazione Performance	Totale massimo
A	Punti 40	5	Punti 55	100
B	Punti 40	5	Punti 55	100
C	Punti 40	5	Punti 55	100
D	Punti 40	5	Punti 55	100

men

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. There are approximately six distinct marks, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and several initials or shorter signatures on the right.

ALLEGATO B

VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA
Categoria A – B – C – D

Dipendente _____ Cat. _____ Pos. econ. _____
Settore _____

	PUNTI
Esperienza acquisita: massimo 40 punti <ul style="list-style-type: none">• Fino a 6 anni: punti 4• da 7 a 12 anni: punti 6• da 13 a 20 anni: punti 8• da 21 a 28 anni: punti 14• da 29 anni in poi: punti 40	
Formazione e aggiornamento professionale: massimo 5 punti Il punteggio previsto viene come di seguito assegnato: punti 3 per partecipazione ad almeno il 50% dei corsi di formazione organizzati dall'ente e ricompresi nel Piano di formazione dell'Ente; punti 2 per partecipazione a corsi di formazione attinenti alla qualifica ricoperta.	
Valutazione Performance: massimo 55 punti Per la scheda di valutazione della "performance organizzativa" si fa riferimento a quanto approvato con Delibera G.M. n. 108 del 10/06/2019 e per ogni dipendente sarà considerato il il 55% del punteggio ottenuto nelle schede di valutazione individuale.	
TOTALE	

A series of seven handwritten signatures in black ink, arranged horizontally at the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible.



COMUNE DI PULSANO
PROVINCIA DI TARANTO

UFFICIO PERSONALE

**REGOLAMENTO COMUNALE PER
L'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI
PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 215 del 02/12/2019

[Handwritten signatures]

INDICE

Art. 1 - Finalità	
Art. 2 - Concorrenzialità dei trattamenti accessori	
Art. 3 - Condizioni inderogabili per l'applicabilità dell'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL del 2018	
Art. 4 - Applicabilità dell'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 2018	
Art. 5- Modalità di graduazione dell'indennità relativa a specifiche responsabilità di cui al precedente art. 3.....	
Art. 6 - Finanziamento dei compensi	
Art. 7 - Dipendenti a tempo parziale	
Art. 8 - Economie	
Art. 9 - Calcolo del budget di Settore.....	
Art. 10 - Modalità, durata e tempi di erogazione dell'indennità.....	
Art. 11 - Indennità di funzione ex art. 56 sexies CCNL del 21.05.2018.....	
Art. 12 -Criteri generali per la corresponsione delle indennità.....	
Art. 13 - Informazione.....	
Art. 14 - Decorrenze, modifiche ed integrazioni.....	
ALLEGATO 1	
ALLEGATO 2	
ALLEGATO 3	
ALLEGATO 4.....	

Nov

A series of seven handwritten signatures in black ink, arranged horizontally at the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible.

Art. 1 – Finalità

Il presente Regolamento, in attuazione dell'art. 70 quinquies, del CCNL del 21.05.2018 dei dipendenti degli enti locali, disciplina il conferimento, la graduazione e le modalità di erogazione del compenso spettante ai dipendenti del Comune di Pulsano per lo svolgimento di compiti che comportino specifiche responsabilità.

La specifica responsabilità è riconosciuta a quei dipendenti delle categorie B, C e D aventi le seguenti caratteristiche:

- a) dipendenti che abbiano le caratteristiche professionali a sostituire i vertici della articolazione organizzativa del servizio in cui operano in caso di assenza, o che ricevano incarichi dai Responsabili che impongano l'assunzione di precise e dirette responsabilità d'iniziativa e di risultato e/o responsabilità di gruppo;
- b) dipendenti individuati formalmente come responsabili di uno o più procedimenti che abbiano maggiore rilievo e/o più elevato grado di complessità anche in termini di rilevanza esterna;
- c) dipendenti investiti di specifici compiti di coordinamento di altri dipendenti;
- d) preposti alla sicurezza;

Il presente regolamento non trova comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa.

I compiti che comportano specifiche responsabilità devono avere carattere continuativo e non episodico e/o occasionale.

Possibili Destinatari del compenso sono tutti i dipendenti comunali appartenenti alle categorie giuridiche B, C e D, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa.

Art. 2 – Concorrenzialità dei trattamenti accessori

Il trattamento accessorio per le specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL del 21.05.2018 non è cumulabile con quello previsto dell'art. 70 quinquies, comma 2 del CCNL del 21.05.2018, se previsti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità di responsabilità. Nel caso in cui ricorrano diversi contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.

Ciascuna indennità è commisurata in dodicesimi al concreto esercizio di mansioni di responsabilità, nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa legislativa e contrattuale.

Le specifiche responsabilità e le relative prestazioni già riconosciute e remunerate secondo criteri e modalità previste da altri istituti contrattuali o da leggi speciali (es.: incentivi relativi ai lavori pubblici di cui all'art. 113 del D. Lgs. 50/2016 e succ. modifiche e integr.) non possono essere poste a fondamento dell'individuazione della posizione di responsabilità a cui collegare il trattamento ex art. 70 quinquies; fanno eccezione i casi in cui la posizione di particolare responsabilità non sia riconducibile a quelle già remunerate attraverso altri istituti contrattuali o legislativi.

Quanto sopra delineato è conforme al principio generale in forza del quale non è ammessa la cumulabilità di diversi trattamenti economici accessori per la medesima responsabilità.



Man

**Art 3 – Condizioni inderogabili per l' Applicabilità dell'art. 70 quinquies comma 1
CCNL del 2018**

I dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità, in presenza di un atto formale, che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità che siano anche aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria.

La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabile del procedimento", atteso che per i dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale, ovvero costituisce il normale oggetto della loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità di procedimento, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma, comunque, non riconducibili come superiori, perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art.52 del D.Lgs. 165/2001.

Il compenso è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità di seguito descritte:

A. Per il personale della categoria D:

1) direzione di strutture complesse o gruppi di lavoro permanente, intendendo non solo la responsabilità di unità organizzative formalmente individuate nell'ambito dell'organizzazione del servizio, con personale assegnato da coordinare, ma anche gruppi di lavoro permanenti che operano su ambiti di attività definiti;

2) partecipazione a processi complessi e rilevanti con attività di coordinamento e controllo, intendendosi per tali i processi comprendenti una pluralità di procedimenti ed un'attività di interazione con soggetti anche esterni al Comune, quali Enti e/o Associazioni di categoria, ecc. e che comportino rapporti diretti e frequenti con i cittadini o gli Enti;

3) Responsabilità di attività sostitutiva di figura sovraordinata, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione; Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione, con complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento, il cui iter, formalmente assegnato, sia riferibile al soggetto incaricato;

4) supporto ad organismi politici o gestionali consistente nella raccolta – elaborazione di dati e nella gestione di risorse strumentali in sostituzione delle figure sovraordinate.

B. Per il personale di categoria B e C:

1) esercizio di conduzione di strutture o gruppi di lavoro stabili, che presuppongono non solo il coordinamento di personale e che operano in ambiti di attività/obiettivi/risultati/programmi definiti;

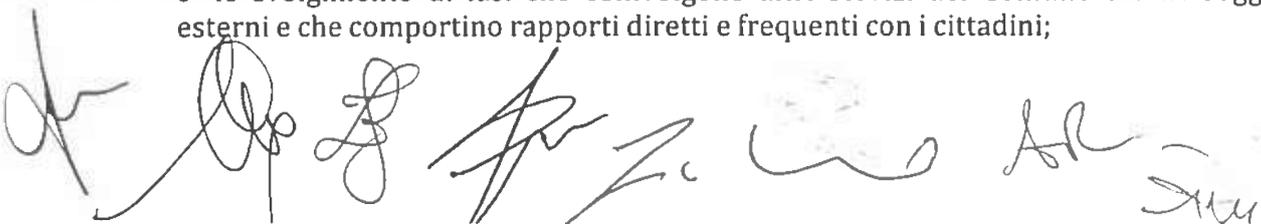
2) partecipazione, con apporto significativo, a processi complessi e rilevanti, intendendosi per tali i processi comprendenti una pluralità di procedimenti e un'attività di interazione con soggetti esterni al Comune. In particolare, per processi complessi e rilevanti si intendono quelli che comportano:

a- lo svolgimento di procedimenti non standardizzati che necessitano di attività di analisi da parte del dipendente;

b- lo svolgimento di attività che richiedono la conoscenza di una specifica normativa e un continuo aggiornamento;

c- lo svolgimento di fasi che coinvolgono altri servizi del Comune o altri soggetti esterni e che comportino rapporti diretti e frequenti con i cittadini;

New



d- effettuazione di procedure con rilevanza esterna, comportanti responsabilità personali, risultanti da apposito atto formale con validità annuale;

Art. 4 - Applicabilità dell'art 70 quinquies comma 2 del CCNL 2018

In applicazione dell'art. 70 quinquies, comma 2, CCNL 21.05.2018, è riconosciuto un compenso nella misura massima di € 350,00 annui lordi alle seguenti categorie di dipendenti, previa attribuzione formale da parte del Responsabile:

- Ufficiale di Stato civile, Anagrafe ed Elettorale;
- Responsabile dei Tributi;
- Archivistici informatici;
- Addetti Ufficio Relazioni con il Pubblico;
- Ufficiale Giudiziario, per funzioni attribuite ai messi notificatori;
- Addetti al servizio di Protezione Civile.

E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità, se inserite nelle specifiche responsabilità.

Art. 5- Modalità di graduazione dell'indennità relativa a specifiche responsabilità di cui al precedente art. 3

Il compenso è determinato in valori annui lordi che variano:

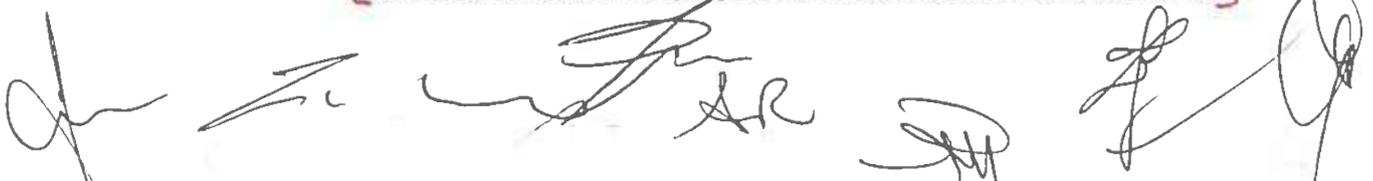
- per il personale di Cat. B sino ad un massimo di € 800,00;
- per il personale di Cat. C sino ad un massimo di €1.500,00;
- per il personale di Cat. D sino ad un massimo di €1.600,00;

La graduazione dell'indennità, collegata all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità di cui all'art. 3, è effettuata dal Responsabile nel puntuale rispetto delle norme del presente regolamento;

1. Per il personale di cat. B e C:

- a) L'attività del dipendente comporta rapporti diretti e frequenti con il
- a) Numero e complessità dei procedimenti o processi, anche di valenza intersettoriale che comportino rapporti diretti e frequenti con il cittadino e/o erogazione di servizi esterni all'ente e/o ad altre unità organizzative esterne al settore;
 - b) Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (conferenze di servizi, coordinamento con altri enti e/o associazioni di categoria);
 - c) Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro strutturalmente presenti nell'organigramma dell'ufficio (ovvero provvisori se di durata almeno annua e formalmente assegnati);
 - d) Responsabilità di attività sostitutiva di figura sovraordinata, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di iscrizione;
 - e) Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale che si concretizzino con documenti formali direttamente sottoscritti e/o proposti al responsabile **per il personale di cat. B;**

f) **Qualora l'indennità di preposto alla sicurezza di cui all'art. 6 del**



~~Il presente regolamento sia assegnata a personale già titolare di Specifiche Responsabilità di cui ai precedenti artt. 3, 4 e 5, si renderà necessario procedere ad una nuova pesatura dell'indennità connessa, in ragione dell'eventuale aumento delle responsabilità assegnate.~~

La graduazione avviene attraverso l'attribuzione, a ciascuna responsabilità individuata, di punteggi parametrici riferiti ad ogni singolo elemento di valutazione, nell'ambito del punteggio massimo attribuibile a ciascuno di essi, così come indicato nella tabella sotto riportata:

CAT. B

criterio	Punteggio					
a	1	2	3	4	5	
b	1	2	3	4	5	
c	1	2	3	4	5	
d	1	2	3	4	5	
e	1	2	3	4	5	
						Totale

La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto, come sopra calcolato, alle fasce di valore qui appresso riportate, fatto salvo il raggiungimento del punteggio minimo di 10:

da punti 10 a punti 14	€ 300,00
da punti 15 a punti 19	€ 500,00
da punti 20 a punti 25	€ 800,00

CAT. C

criterio	Punteggio					
a	1	2	3	4	5	
b	1	2	3	4	5	
c	1	2	3	4	5	
d	1	2	3	4	5	
f	1	2	3	4	5	
						Totale

La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto, come sopra calcolato, alle fasce di valore qui appresso riportate, fatto salvo il raggiungimento del punteggio minimo di 10:

da punti 10 a punti 14	€ 500,00
da punti 15 a punti 19	€ 1.000,00
da punti 20 a punti 25	€ 1.500,00

2. Per il personale di cat. D:

- a) Numero e complessità dei procedimenti o processi, anche di valenza intersettoriale che comportino rapporti diretti e frequenti con il cittadino e/o erogazione di servizi esterni all'ente

- e/o ad altre unità organizzative esterne al settore;
- b) Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (conferenze di servizi, coordinamento con altri enti e/o associazioni di categoria);
 - c) Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro strutturalmente presenti nell'organigramma dell'ufficio (ovvero provvisori se di durata almeno annua e formalmente assegnati);
 - d) Responsabilità di attività sostitutiva di figura sovraordinata, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;
 - e) Qualora l'indennità di preposto alla sicurezza di cui all'art. 6 del presente regolamento sia assegnata a personale già titolare di Specifiche Responsabilità di cui ai precedenti artt. 3, 4 e 5, si renderà necessario procedere ad una nuova pesatura dell'indennità connessa, in ragione dell'eventuale aumento delle responsabilità assegnate;
 - f) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione, con complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento, il cui iter, formalmente assegnato, sia riferibile al soggetto incaricato;
 - g) Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza e a carattere decisionale che si concretizzino con atti formali direttamente sottoscritti;

Man

La graduazione avviene attraverso l'attribuzione, a ciascuna responsabilità individuata, di punteggi parametrici riferiti ad ogni singolo elemento di valutazione, nell'ambito del punteggio massimo attribuibile a ciascuno di essi, così come indicato nella tabella sotto riportata:

Criterio	Punteggio					Totale
	1	2	3	4	5	
a	1	2	3	4	5	
b	1	2	3	4	5	
c	1	2	3	4	5	
d	1	2	3	4	5	
e	1	2	3	4	5	
f	1	2	3	4	5	
g	1	2	3	4	5	
						Totale

La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto, come sopra calcolato, alle fasce di valore qui in appresso riportate, fatto salvo il raggiungimento del punteggio minimo di 16:

da punti 16 a punti 18	€ 600,00
da punti 19 a punti 21	€ 800,00
da punti 22 a punti 25	€ 1.000,00
da punti 26 a punti 29	€ 1.300,00
da punti 30 a punti 35	€ 1.600,00

La verifica circa la sussistenza dei presupposti per l'assegnazione dell'indennità sarà effettuata, di norma, con cadenza annuale.

I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati ed alla compilazione della scheda di attribuzione dei relativi punteggi da parte dei responsabili di settore (Allegati 1 e 2);

Art. 6 - Finanziamento dei compensi

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

Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate in sede di delegazione trattante e prelevate dalla disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi del CCNL vigente.

Art. 7 - Dipendenti a tempo parziale

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. 8 - Economie

I risparmi derivanti dall'applicazione del presente Regolamento saranno destinati all'incremento del Fondo per lo Sviluppo delle Risorse Umane e per la Produttività Collettiva, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa legislativa e contrattuale vigente.

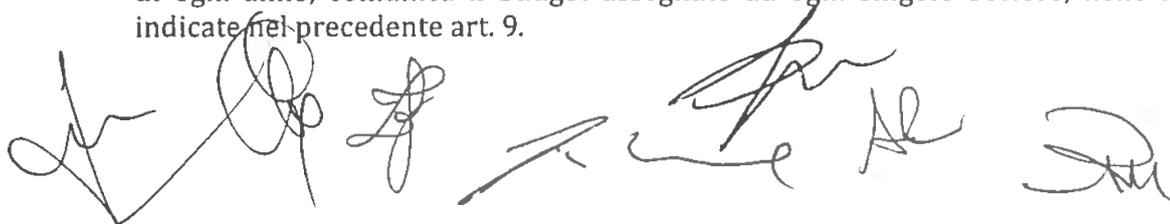
Art. 9 - Calcolo del budget di Settore

1. Ogni responsabile può attribuire gli incarichi per particolari responsabilità nei limiti del budget all'uopo assegnato al Settore di sua competenza per tale finalità e nel pieno rispetto delle disposizioni previste dal presente regolamento.

1. A tal fine, annualmente il responsabile del Settore Risorse umane comunica ad ogni responsabile l'ammontare del budget assegnato ai singoli settori.
2. La somma da destinare ad ogni singolo settore è calcolata sulla base dell'algoritmo di attribuzione del budget per specifiche responsabilità di ogni singolo settore così come all'allegato 4.
3. Eventuali economie che dovessero verificarsi con l'applicazione del suddetto algoritmo saranno distribuite con nuova applicazione dello stesso algoritmo.

Art. 10 - Modalità, durata e tempi di erogazione dell'indennità

Il Responsabile delle Risorse Umane, **sentiti tutti i responsabili**, entro il 20 di gennaio di ogni anno, comunica il budget assegnato ad ogni singolo Settore, nelle modalità indicate nel precedente art. 9.



Entro il 31 gennaio di ogni anno e sulla base delle risorse disponibili, i responsabili adottano i provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità conformemente alla indicazione dei compensi attribuiti, di cui al precedente art. 3, fatto salvo l'incarico di ufficiale di stato civile - anagrafe ed elettorale ed ufficiale giudiziario di competenza specifica del Sindaco.

Il provvedimento motivato, a pena di nullità dovrà indicare, le specifiche responsabilità di cui alle lettere A e B dell'art. 3 del presente regolamento che danno diritto alla corresponsione dell'indennità.

Al provvedimento viene allegata scheda di attribuzione dei punteggi per la determinazione del compenso (Allegati 1, 2 e 3 del presente regolamento), debitamente compilata.

Nel caso in cui le attribuzioni ex art. 70 quinquies del CCNL del 2018, vengano definite dopo il mese di gennaio, l'indennità relativa verrà riparametrata per l'effettivo periodo di assegnazione.

I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità hanno cadenza annuale e decadono comunque al 31 gennaio dell'anno successivo al conferimento.

Sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative.

Resta salva la facoltà del dipendente di poter rifiutare l'attribuzione delle specifiche responsabilità non firmandone l'accettazione.

In analogia si procede per l'attribuzione del compenso dovuto a seguito dell'art. 4 del presente regolamento, le cui indennità sono direttamente connesse alle mansioni attribuite e si intendono prorogate di anno in anno, salvo mutamento delle funzioni. Tali compensi sono liquidati annualmente, esclusivamente in base ad apposita certificazione del Responsabile attestante lo svolgimento delle funzioni derivanti dall'incarico attribuito.

Tali provvedimenti vengono trasmessi al competente Servizio Risorse Umane, che procederà alle corrispondenti liquidazioni secondo le decorrenze indicate nei provvedimenti dirigenziali medesimi.

La mobilità interna fra Settori, comportando il mutamento della situazione lavorativa precedente, implica l'automatica decadenza dalla posizione di "particolare responsabilità" e la contestuale perdita dell'indennità dalla data del trasferimento; l'indennità è pertanto attribuita proporzionalmente ai giorni di esercizio effettivo prima del trasferimento.

Il venir meno dei compiti o il mutamento della situazione lavorativa che ha comportato l'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità è attestata dal Responsabile del Settore a cui il dipendente appartiene; in tal caso l'indennità spetta proporzionalmente ai giorni di esercizio effettivo delle particolari responsabilità.

Art. 11 - Indennità di funzione ex art. 56 sexies CCNL del 21.05.2018

1. L'eventuale compenso previsto per le responsabilità/funzioni individuate nell'art. 56 sexies del CCNL viene stabilito con provvedimento motivato del Responsabile della Polizia Locale nell'ambito del budget disponibile, tenendo conto del grado rivestito e delle connesse responsabilità, sulla base dei parametri individuati nell'art. 56 sexies del CCNL del 21.05.2018.
2. Il compenso lordo attribuibile al personale della Polizia Locale per l'indennità di funzione è determinato, nei limiti delle risorse a disposizione, tenendo conto del grado ricoperto ed in base alla categoria contrattuale di appartenenza (C o D) secondo gli importi fissati nella tabella di cui al precedente art. 5, ovvero:
- ✓ per i dipendenti appartenenti alla Cat. C: fino ad un massimo di € 1.500;
 - ✓ per i dipendenti appartenenti alla Cat. D: fino ad un massimo di € 1.600.
3. L'indennità viene corrisposta annualmente previa formale attribuzione da parte del Responsabile con provvedimento motivato da emanare entro il mese di Gennaio di ogni anno e non compete per i periodi nei quali la relativa funzione non viene esercitata.
4. L'indennità di funzione 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.

L'indennità di funzione ex art. 56 sexies CCNL del 21.05.2018 è a carico del Fondo risorse decentrate e può essere finanziata anche con fondi derivanti da normative specifiche di cui agli artt. 15 co. 1 lett. k e 17 CCNL 1998 - 01 se ed in quanto previsti.

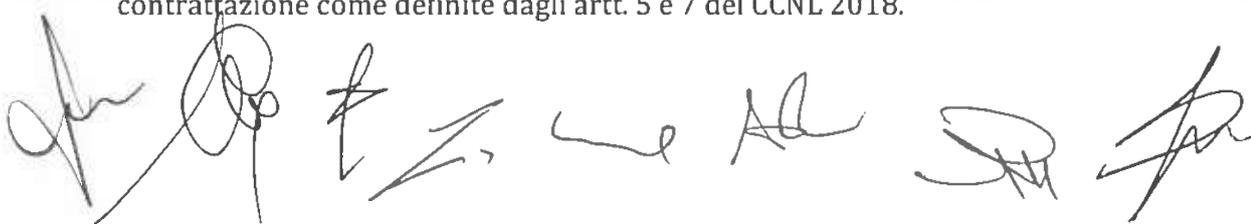
Il presente articolo trova applicazione a far data dal primo CCDI successivo alla stipulazione del CCNL 2018.

Art. 12 - Criteri generali per la corresponsione delle indennità

1. Le indennità di cui ai precedenti articoli sono commisurate al concreto esercizio delle mansioni di responsabilità, con esclusione dei periodi di congedo parentale e dei periodi di malattia con le modalità indicate dalla Circolare DFP 17.07.2008 n. 7, integrata con la Circolare 05.09.2006 n. 8, emanata in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 71 del Decreto Legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008.

Art. 13 - Informazione

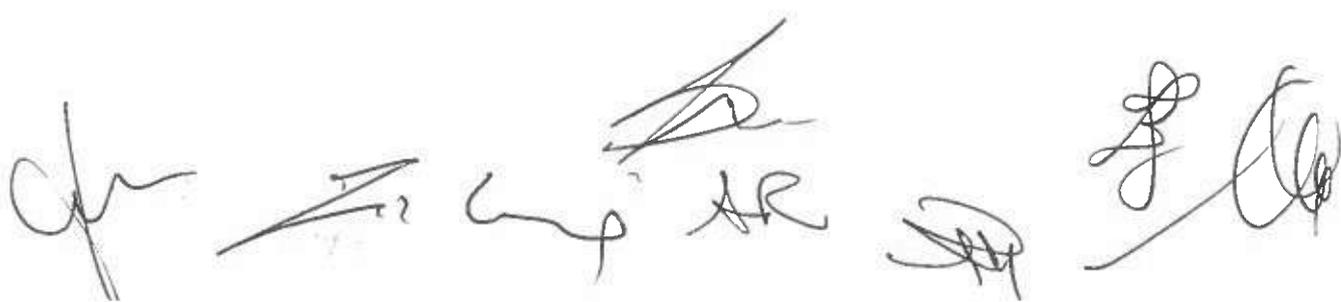
Le fattispecie individuate dai responsabili in applicazione dei criteri di cui ai precedenti Art.3, e 5 ed agli Allegati 1, 2, 3 e 4 del presente regolamento ed in stretta correlazione con il vigente assetto organizzativo dell'Ente, saranno oggetto di informazione, pur dando atto che la fattispecie non rientra nelle materie oggetto di confronto o contrattazione come definite dagli artt. 5 e 7 del CCNL 2018.



Art. 14 - Decorrenze, modifiche ed integrazioni

Il presente regolamento, se non diversamente stabilito, decorre dall'esecutività della delibera di adozione da parte della Giunta Comunale. Eventuali modifiche od integrazioni che si renderanno necessarie, saranno oggetto di informazione preventiva e di confronto con le OO.SS. e la R.S.U.

Rev



A series of handwritten signatures and initials, including a large stylized signature on the left, a signature with a diagonal slash, and several other initials and signatures on the right.

ALLEGATO 1
Scheda definizione "specifiche responsabilità" al personale di cat. B

ANNO _____

Settore di riferimento: _____

Responsabile di riferimento: _____

Dipendente incaricato: _____

Fattispecie di specifica responsabilità da attribuire - art. 5 del Regolamento (comma 1 Lettere da a) ad e))	Descrizione delle specifiche responsabilità:				
	Punteggi				
Responsabilità	1	2	3	4	5
Numero e complessità dei procedimenti o processi, anche di valenza intersettoriale che comportino rapporti diretti e frequenti con il cittadino e/o erogazione di servizi esterni all'ente e/o ad altre unità organizzative esterne al settore					
Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (conferenze di servizi, coordinamento con altri enti e/o associazioni di categoria)					
Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro strutturalmente presenti nell'organigramma dell'ufficio (ovvero provvisori se di durata almeno annua e formalmente assegnati)					
Responsabilità di attività sostitutiva di figura sovraordinata, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione					
Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali direttamente sottoscritti e/o proposti al Responsabile					

Totale punti

Valore economico

Graduazione	importo
per punteggio compreso da 10 a 14	€ 300
per punteggio compreso da 15 a 19	€ 500
per punteggio compreso da 20 a 25	€ 800

PUNTEGGIO CONSEGUITO	
COMPENSO CORRISPONDENTE	

FIRMA RESPONSABILE _____

FIRMA DIPENDENTE PER ACCETTAZIONE _____

ALLEGATO 2
Scheda definizione "specifiche responsabilità" al personale di cat. C

ANNO _____

Settore di riferimento: _____

Responsabile di riferimento: _____

Dipendente incaricato: _____

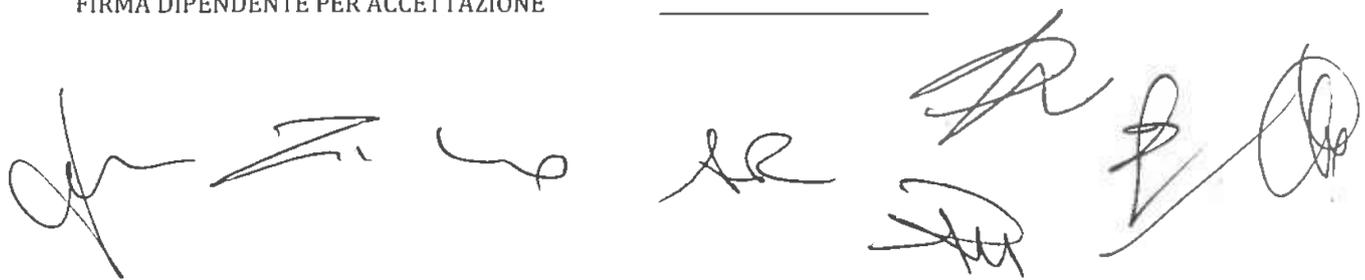
ma

Fattispecie di specifica responsabilità da attribuire - art. 5 del Regolamento (comma 1 Lettere da a) ad e))	Descrizione delle specifiche responsabilità:				
Responsabilità	Punteggi				
	1	2	3	4	5
Numero e complessità dei procedimenti o processi, anche di valenza intersettoriale che comportino rapporti diretti e frequenti con il cittadino e/o erogazione di servizi esterni all'ente e/o ad altre unità organizzative esterne al settore					
Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (conferenze di servizi, coordinamento con altri enti e/o associazioni di categoria)					
Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro strutturalmente presenti nell'organigramma dell'ufficio (ovvero provvisori se di durata almeno annua e formalmente assegnati)					
Responsabilità di attività sostitutiva di figura sovraordinata, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione					
Qualora l'indennità di preposto alla sicurezza di cui all'art. 6 del presente regolamento sia assegnata a personale già titolare di Specifiche Responsabilità di cui ai precedenti artt. 3, 4 e 5, si renderà necessario procedere ad una nuova pesatura dell'indennità connessa, in ragione dell'eventuale aumento delle responsabilità assegnate					
Totale punti					
Valore economico					

Graduazione	importo
per punteggio compreso da 10 a 14	€ 500
per punteggio compreso da 15 a 19	€ 1.000
per punteggio compreso da 20 a 25	€ 1.500
PUNTEGGIO CONSEGUITO	
COMPENSO CORRISPONDENTE	

FIRMA RESPONSABILE _____

FIRMA DIPENDENTE PER ACCETTAZIONE _____



ALLEGATO 3

Scheda definizione "specifiche responsabilità" al personale di cat. D

ANNO _____

Settore di riferimento: _____

Responsabile di riferimento: _____

Dipendente incaricato: _____

Man

Fattispecie di specifica responsabilità da attribuire - art. 5 del Regolamento (comma 2 Lettere da a) a g))	Descrizione delle specifiche responsabilità:					
	Punteggio					
Numero e complessità dei procedimenti o processi, anche di valenza intersettoriale che comportino rapporti diretti e frequenti con il cittadino e/o erogazione di servizi esterni all'Ente e/o ad altre unità organizzative esterne al settore	1	2	3	4	5	
Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (conferenze e servizi, coordinamento con altri enti e/o associazioni di categoria)	1	2	3	4	5	
Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro strutturalmente presenti nell'organigramma dell'ufficio, (ovvero provvisori se di durata almeno annua e formalmente assegnati)	1	2	3	4	5	
Responsabilità di attività sostitutiva di figura sovraordinata, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di appartenenza	1	2	3	4	5	
Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale, che si concretizzano con documenti formali direttamente sottoscritti e/o proposti dal Responsabile	1	2	3	4	5	
Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione, con complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento, il cui iter, formalmente assegnato, sia riferibile al soggetto incaricato	1	2	3	4	5	
Qualora l'indennità di preposto alla sicurezza di cui all'art. 6 del presente regolamento sia assegnata a personale già titolare di Specifiche Responsabilità di cui ai precedenti artt. 3, 4 e 5, si renderà necessario procedere ad una nuova pesatura dell'indennità connessa, in ragione dell'eventuale aumento delle responsabilità assegnate	1	2	3	4	5	

Totale punti

Attribuzione economica

Graduazione	importo
per punteggio compreso da 16 a 18	€ 600
per punteggio compreso da 19 a 21	€ 800
per punteggio compreso da 22 a 25	€ 1.000
per punteggio compreso da 26 a 29	€ 1.200
per punteggio compreso da 30 a 35	€ 1.600

PUNTEGGIO CONSEGUITO	
COMPENSO CORRISPONDENTE	

FIRMA RESPONSABILE

FIRMA DIPENDENTE PER ACCETTAZIONE

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

ALLEGATO 4



Algoritmo di attribuzione di budget per Specifiche Responsabilità

Inserire somme a disposizione € 20.000,00

Stipendi	A 17.060,97	B 18.034,07	B 3 19.063,80	C 20.344,07	D 22.135,47	D 3 25.451,86
Coefficienti Professionali	1,000	1,057	1,117	1,192	1,297	1,492

Graduazione P. O.	€ 5.000	€ 6.000	€ 7.000	€ 8.000	€ 9.000	€ 10.000	€ 11.000	€ 12.000	€ 13.000	€ 14.000	€ 15.000	€ 16.000	Attenzione modificare o inserire i numeri solo nelle caselle non colorate
Coefficiente P.O.	1,000	1,200	1,400	1,600	1,800	2,000	2,200	2,400	2,600	2,800	3,000	3,200	

Personale presente nei settori

Settore Lavori Pubblici					Settore Urbanistica					Settore Segreteria					Settore Comunicazione				
Cat.	Personale Presente	Coef. Cat.	Totale Punti	Budget assegnato	Cat.	Personale Presente	Coef. Cat.	Totale Punti	Budget assegnato	Cat.	Personale Presente	Coef. Cat.	Totale Punti	Budget assegnato	Cat.	Personale Presente	Coef. Cat.	Totale Punti	Budget assegnato
A	1	1,000	1,000	€ 470,70	A	1	1,000	1,000	€ 470,70	A	0	1,000	0,000	€ 0,00	A	0	1,000	0,000	€ 0,00
B	1	1,057	1,057	€ 497,53	B	2	1,057	2,114	€ 995,06	B	1	1,057	1,057	€ 497,53	B	1	1,057	1,057	€ 497,53
B 3	0	1,117	0	€ 0,00	B 3	0	1,117	0	€ 0,00	B 3	1	1,117	1,117	€ 525,77	B 3	1	1,117	1,117	€ 525,77
C	2	1,192	2,384	€ 1.122,15	C	2	1,192	2,384	€ 1.122,15	C	2	1,192	2,384	€ 1.122,15	C	0	1,192	0	€ 0,00
D	0	1,297	0	€ 0,00	D	0	1,297	0	€ 0,00	D	0	1,297	0	€ 0,00	D	0	1,297	0	€ 0,00
D 3	0	1,492	0	€ 0,00	D 3	0	1,492	0	€ 0,00	D 3	0	1,492	0	€ 0,00	D 3	0	1,492	0	€ 0,00
	4		4,441	€ 2.090,38		5		5,498	€ 2.587,91		4		4,558	€ 2.145,45		2		2,174	€ 1.023,30
Punti PO	1,03	Totale	5,469	€ 2.574,25	Punti PO	1,03	Totale	6,526	€ 3.071,78	Punti PO	1,23	Totale	5,792	€ 2.726,10	Punti PO	1,03	Totale	3,202	€ 1.507,17

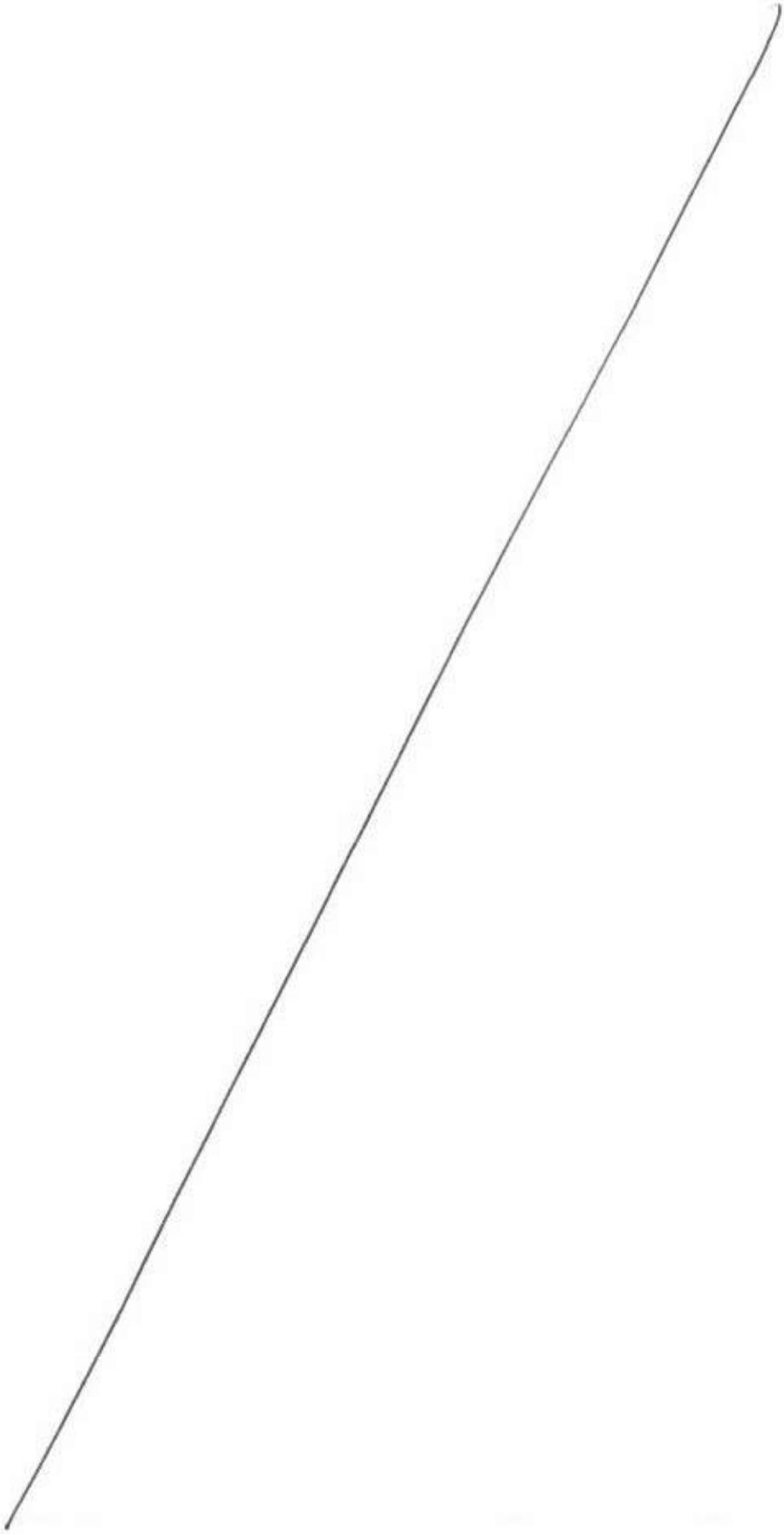
Settore Demografici					Settore Ragioneria					Settore Polizia Municipale					Settore Servizi Sociali				
Cat.	Personale Presente	Coef. Cat.	Totale Punti	Budget assegnato	Cat.	Personale Presente	Coef. Cat.	Totale Punti	Budget assegnato	Cat.	Personale Presente	Coef. Cat.	Totale Punti	Budget assegnato	Cat.	Personale Presente	Coef. Cat.	Totale Punti	Budget assegnato
A	0	1,000	0,000	€ 0,00	A	0	1,000	0,000	€ 0,00	A	0	1,000	0,000	€ 0,00	A	0	1,000	0,000	€ 0,00
B	0	1,057	0	€ 0,00	B	0	1,057	0	€ 0,00	B	0	1,057	0	€ 0,00	B	1	1,057	1,057	€ 497,53
B 3	0	1,117	0	€ 0,00	B 3	1	1,117	1,117	€ 525,77	B 3	0	1,117	0	€ 0,00	B 3	1	1,117	1,117	€ 525,77
C	2	1,192	2,384	€ 1.122,15	C	3	1,192	3,576	€ 1.683,23	C	7	1,192	8,344	€ 3.927,53	C	0	1,192	0	€ 0,00
D	0	1,297	0	€ 0,00	D	0	1,297	0	€ 0,00	D	0	1,297	0	€ 0,00	D	0	1,297	0	€ 0,00
D 3	0	1,492	0	€ 0,00	D 3	0	1,492	0	€ 0,00	D 3	0	1,492	0	€ 0,00	D 3	0	1,492	0	€ 0,00
	2		2,384	€ 1.122,15		4		4,693	€ 2.209,04		7		8,344	€ 3.927,53		2		2,174	€ 1.023,30
Punti PO	0,51	Totale	2,898	€ 1.364,09	Punti PO	1,23	Totale	5,927	€ 2.789,64	Punti PO	1,03	Totale	9,372	€ 4.411,40	Punti PO	1,13	Totale	3,305	€ 1.555,56

Settore Lavori Pubblici			Settore Urbanistica			Settore Segreteria			Settore Comunicazione		
Graduazione P.O.	Coef. P.O.	Coefficiente rivalutato	Graduazione P.O.	Coef. P.O.	Coefficiente rivalutato	Graduazione P.O.	Coef. P.O.	Coefficiente rivalutato	Graduazione P.O.	Coef. P.O.	Coefficiente rivalutato
€ 10.000	2,000	1,03	€ 10.000	2,000	1,03	€ 12.000	2,400	1,23	€ 10.000	2,000	1,03

Settore Demografici			Settore Ragioneria			Settore Polizia Municipale			Settore Servizi Sociali		
Graduazione P.O.	Coef. P.O.	Coefficiente rivalutato	Graduazione P.O.	Coef. P.O.	Coefficiente rivalutato	Graduazione P.O.	Coef. P.O.	Coefficiente rivalutato	Graduazione P.O.	Coef. P.O.	Coefficiente rivalutato
€ 5.000	1,000	0,51	€ 12.000	2,400	1,23	€ 10.000	2,000	1,03	€ 11.000	2,200	1,13

Totale Punti Personale e %	34,27	41,12	30	Totale Punti P.O.	16,00	Coeff. P.O. Rival.	0,51	8,22	Totale Punti	42,49	Valore Punto	€ 470,70	€ 20.000,00	Misura di controllo
20%	8,224	42,49	Personale											

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.





COMUNE DI PULSANO
PROVINCIA DI TARANTO

UFFICIO PERSONALE

**REGOLAMENTO COMUNALE
PER LA DISCIPLINA DEL SERVIZIO
DI PRONTA REPERIBILITA'**

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 215 del 02/12/2019

Man

INDICE

CAP. I

Disposizioni preliminari

- Art. 1 - Oggetto
- Art. 2 - Finalità del servizio

CAP. II

Servizio di pronta reperibilità Tecnica ed Amministrativa

- Art. 3 - Modalità di intervento
- Art. 4 - Servizi ed aree interessate dalla reperibilità
- Art. 5 - Competenze del coordinatore della reperibilità
- Art. 6 - Servizi e dipendenti coinvolti
- Art. 7 - Turnazioni
- Art. 8 - Doveri del personale in reperibilità
- Art. 9 - Modalità operative
- Art.10 - Copertura oraria assicurata dal servizio di pronta reperibilità

CAP. III

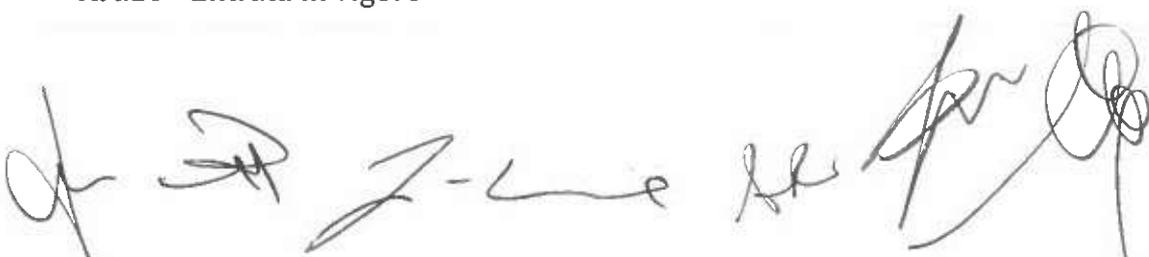
Servizio di pronta reperibilità dello Stato Civile

- Art. 11 - Ambito del Servizio
- Art.12 - Irrinunciabilità
- Art.13 - Personale addetto e da impiegare
- Art.14 - Copertura del Servizio
- Art.15 - Programmazione
- Art.16 - Attivazione
- Art.17 - Rendicontazione

CAP. IV

Compensi

- Art.18 - Compensi
- Art.19 - Norma transitoria e finale
- Art.20 - Entrata in vigore



CAP. I
Disposizioni preliminari

Art. 1 - Oggetto

1.1 Il presente regolamento disciplina l'istituzione ed il funzionamento del servizio di reperibilità/pronto intervento, le cui finalità, per il settore tecnico amministrativo, risultano meglio specificate nell'art. 2, mentre per quanto riguarda la reperibilità dello stato civile viene meglio specificato nell'art. 11. Esso costituisce un servizio essenziale dell'ente e come tale viene disciplinato, assumendo priorità rispetto a tutti gli altri servizi d'istituto dell'ente.

1.2 Per il personale comunale individuato nel turno, la reperibilità si configura come una prestazione obbligatoria, fatti salvi i casi di esonero espressamente previsti dai CCNL e dalla legislazione vigente, e consiste nell'obbligo di essere prontamente rintracciato in vista di un'eventuale prestazione lavorativa.

1.3 E' esclusa dal servizio di reperibilità/pronto intervento, ogni attività cui l'ente può adempiere con il ricorso alla programmazione dei servizi, anche mediante forme di flessibilità nell'articolazione dell'orario di lavoro, nel rispetto degli accordi specifici in materia.

Art. 2 - Finalità del Servizio

2.1 Il servizio di pronta reperibilità costituisce un servizio essenziale dell'Ente.

2.2 Il servizio viene istituito per far fronte ad interventi urgenti ed inderogabili atti a garantire la salvaguardia dell'igiene, dell'incolumità e della sicurezza pubblica, l'assistenza pubblica, la tutela del patrimonio comunale e il rispetto di leggi e regolamenti.

2.3 Non rientra nelle funzioni proprie del servizio di reperibilità lo svolgimento delle attività che l'Ente può adempiere con il ricorso alla programmazione dei servizi, anche mediante forme di flessibilità nell'articolazione dell'orario di lavoro, nel rispetto degli accordi specifici in materia.

2.4 Il servizio di reperibilità - pronto intervento ha come finalità essenziale di fronteggiare e, ove possibile eliminare eventi che possano determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia della pubblica incolumità. L'attivazione del servizio di pronta reperibilità deve essere motivata da presupposti di indifferibilità ed urgenza dell'intervento e riferite solo ed esclusivamente alla salvaguardia dell'igiene, della difesa del patrimonio del Comune, del rispetto di Leggi e Regolamenti e altri gravi motivi valutati dal dirigente di turno riconducibili alle finalità essenziali dello stesso servizio. A titolo esemplificativo e non esaustivo possono rientrare nelle situazioni di pericolo atte all'attivazione del servizio di reperibilità, i seguenti casi:

- cedimento non prevedibile della sede stradale, incidenti sulla sicurezza stradale, per il quale si rende necessario disporre tempestivamente l'interdizione alla circolazione, la predisposizione di percorsi alternativi, primi lavori di ricondizionamento e/o delimitazione del pericolo;
- incendi o crolli edifici, pubblici o privati, per i quali si rende necessario eliminare con tempestività situazioni di pericolo per la pubblica incolumità;
- incidenti stradali con danni a strutture o intralci e/o rischi per la percorribilità delle strade frane, smottamenti, allagamenti;
- Sversamenti in fognatura.

2.5 Non sono ammesse chiamate di reperibilità per interventi programmabili nel tempo.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. There are approximately seven distinct marks, including full names and initials, some of which appear to be official or formal signatures.

CAP. II
Servizio di pronta reperibilità Tecnica - Amministrativa - Vigilanza

Art. 3 - Modalità di intervento

3.1. I dipendenti in servizio di reperibilità possono essere attivati esclusivamente dalle seguenti figure a cui verrà fornito il numero di telefono del cellulare personale:

- Sindaco;
- Forze dell'ordine locali o extraterritoriali;
- Polizia Locale;
- Responsabile di settore;
- Segretario Generale;
- Personale della Protezione Civile dipendente;

Ogni Responsabile attiverà e organizzerà il servizio per il proprio Settore.

3.2. Ogni intervento effettuato verrà registrato con apposita relazione che conterrà: Organo che ha chiesto l'intervento, motivo dell'attivazione, personale attivato, misure adottate, impegno temporale complessivo. Detta relazione dovrà essere trasmessa, entro il primo giorno lavorativo utile, al Sindaco ed al responsabile di settore di riferimento.

Art. 4 - Servizi ed aree interessate dalla reperibilità

4.1 La reperibilità riguarda tutti i settori in cui si articola la struttura organizzativa comunale.

4.2 I profili professionali del personale interessato al servizio di pronta reperibilità sono i seguenti:

- a. Responsabile di tutti i settori;
- b. istruttore amministrativo;
- c. operatore, addetto al verde, autista scuolabus;
- d. agente di polizia locale;

Art. 5 - Competenze del coordinatore della reperibilità

5.1 Il responsabile preposto al Settore Lavori Pubblici e Patrimonio, nonché Disaster Management della protezione civile, riveste competenze di coordinatore dell'attività di tutti i dipendenti in reperibilità, a prescindere dal fatto che gli stessi prestino la propria attività lavorativa presso il servizio dallo stesso diretto. Allo stesso pertanto compete la redazione delle specifiche disposizioni di servizio atte a garantire il regolare funzionamento del servizio di reperibilità e la predisposizione e l'aggiornamento di apposito manuale esplicativo delle modalità di intervento da attuare.

5.2 Nel momento in cui viene attivata l'Unità di Crisi Locale di protezione civile, le competenze di coordinamento faranno capo al R.O.C. (Referente Operativo Comunale) come previsto dalle normative vigenti e dai provvedimenti adottati dall'Ente.



ART. 6 — Servizi e Dipendenti coinvolti

6.1. Le strutture organizzate coinvolte nel servizio di reperibilità sono individuate con provvedimento della Giunta Comunale, su proposta dei responsabili competenti, in particolare il servizio di reperibilità riguarda i seguenti ambiti:

- Manutenzioni, Ambiente e Territorio;
- Vigilanza e Sicurezza Urbana;
- Servizi sociali;
- Servizio Stato Civile;
- Servizio Cimitero;

6.2. Il servizio di reperibilità è esteso al settore comunicazione ogni qual volta si rende necessario l'intervento.

6.3. Il servizio di reperibilità viene espletato ricorrendo innanzitutto ad inserire in reperibilità i responsabili di settore e, ove possibile, al reclutamento di personale dipendente volontario appartenente al settore di competenza. In via del tutto eccezionale si può impiegare personale di settore diverso che, per lo stato civile, deve essere in possesso della delega di Ufficiale dello Stato Civile. Verrà inserito in reperibilità il personale di categoria A e B che ha mansioni di operaio, giardiniere e autista scuolabus. Alla luce di ciò ogni giorno dell'anno sarà in reperibilità:

- n. 1 responsabile di settore;
- n. 1 agente di polizia locale;
- n. 1 addetto allo stato civile;
- n. 1 operatore o addetto al verde o autista scuolabus;

L'Agente di polizia locale, in caso di intervento, deve essere coadiuvato dal responsabile della polizia locale.

6.4. Il turno di reperibilità dello Stato Civile e dei Servizi di Polizia Locale è disposto dai rispettivi Responsabili. Per la reperibilità tecnica/amministrativa, essa è in capo al responsabile LL.PP., come precisato al precedente articolo.

6.5. Nel caso in cui non sia possibile garantire la copertura del servizio con personale volontario, si provvede alla copertura dei turni scoperti dividendo gli stessi tra tutto il personale professionalmente idoneo dell'Amministrazione, fermo restando il numero massimo di turni mensili da assegnare a ciascun dipendente. Resta fermo che per il dipendente individuato ed inserito nel servizio e comunque in un turno di reperibilità la prestazione si configura come obbligatoria.

Art. 7 - Turnazioni

7.1 Il servizio di reperibilità viene svolto per 365 giorni l'anno e per 24 ore al giorno.

7.2 Ciascun dipendente non può essere messo in servizio di reperibilità per più di 6 turni in un mese. I turni sono costituiti da intervalli temporali di minimo 4 e massimo 24 ore consecutive.

7.3 In caso di chiamata durante il turno di reperibilità, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate a richiesta, con equivalente recupero orario, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

7.4 I titolari di posizione organizzativa inseriti nei turni di reperibilità, senza percepire la specifica indennità, conservano il diritto, qualora chiamati in servizio, di fruire di una giornata di riposo settimanale da concordarsi con il Segretario Generale in modo proporzionale alla durata della prestazione resa. Qualora non chiamato in servizio, agli stessi sarà riconosciuto il



Man

riposo compensativo previsto dall'art. 23 comma 4 del CCNL 14.09.2000.

7.5 Il servizio di reperibilità non opera durante l'orario d'ufficio dei servizi interessati.

7.6 Il responsabile coordinatore (responsabile LL.PP.) provvederà alla programmazione dei turni dei responsabili su base annuale con criteri di rotazione ciclica, al fine di consentire una equa e periodica distribuzione dei turni tra i dipendenti coinvolti.

7.7 I numeri telefonici per contattare il dipendente in reperibilità vengono trasmessi al Sindaco, al Comando di Polizia Locale, al Comando dei Carabinieri e, se necessario, ad altri soggetti istituzionali, con riferimento all'area di intervento.

Art. 8 — Doveri del personale in reperibilità

8.1 I dipendenti assegnati ai turni di reperibilità, in quanto addetti agli uffici o servizi presso i quali è stato attivato l'istituto della pronta reperibilità, salvo quanto previsto dal successivo comma, non possono rifiutarsi di svolgere il proprio servizio nei termini previsti dalle vigenti norme contrattuali, dai protocolli operativi e dalle disposizioni di servizio del responsabile di turno.

8.2 Qualsiasi variazione o impedimento nello svolgimento del proprio turno di reperibilità sono immediatamente comunicati al responsabile del settore di competenza che provvede alla sostituzione.

8.3 Per esigenze particolari, eccezionali e motivate il dipendente in turno di reperibilità può farsi sostituire da altro dipendente idoneo e disponibile dallo stesso individuato, previo consenso del responsabile del settore di competenza.

8.4 Il servizio di reperibilità, ai fini dell'esercizio del diritto di sciopero e del diritto di assemblea, rientra tra i servizi essenziali di cui all'art. 2 dell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni - autonomie locali.

8.5 Durante il turno di reperibilità il dipendente addetto:

- tiene il telefono sempre acceso e in condizioni idonee a ricevere chiamate;
- risponde prontamente alle chiamate;
- mantiene una condotta attiva e si adopera al fine di raggiungere il luogo ove è previsto l'intervento entro 30 minuti dalla chiamata;

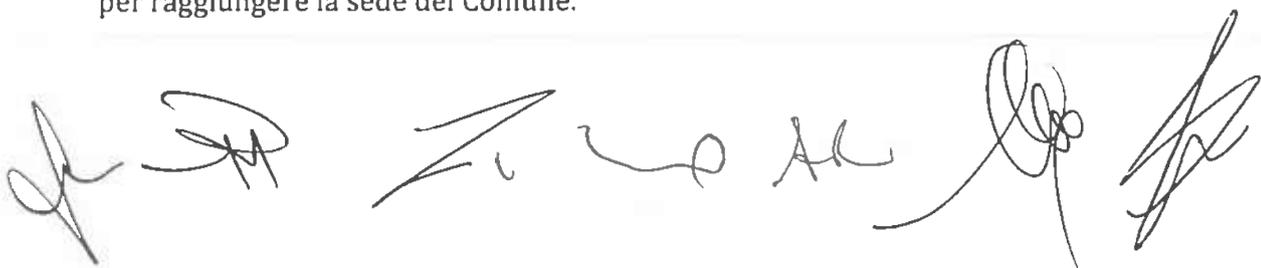
Il dipendente che interviene in regime di reperibilità è tenuto a riferire le circostanze e gli esiti dell'intervento al responsabile di turno e al responsabile del proprio settore di competenza, redigendo apposito verbale che contenga;

- soggetto/autorità richiedente l'intervento;
- natura dell'intervento;
- provvedimenti adottati;
- personale intervenuto;
- altri soggetti istituzionali intervenuti;
- ogni altra informazione;

8.6 Il dipendente in turno di reperibilità che di fatto non risulti reperibile o che non comunichi immediatamente il proprio impedimento perde il diritto al compenso per il periodo nel quale non risulta in reperibilità ed è segnalato all'Ufficio procedimenti disciplinari in caso di condotte gravemente negligenti.

Art. 9 — Modalità operative

9.1 Il dipendente inserito nei turni di reperibilità, in caso di chiamata, utilizza il proprio mezzo per raggiungere la sede del Comune.



Art. 10 - Copertura oraria assicurata dal servizio di pronta reperibilità

10.1 Il servizio ricopre l'intero anno solare negli orari non coperti dall'ordinario servizio comunale, ed entra in funzione al termine dell'ordinario orario di lavoro.

10.2 Nel rispetto di quanto indicato al comma 1, gli orari di reperibilità risultano i seguenti: dalle ore 00.00 all'inizio del proprio turno di lavoro e dal termine del proprio turno di lavoro alle ore 24.00.

10.3 Per il personale appartenente al Corpo di Polizia Locale l'orario di reperibilità, in considerazione della diversa articolazione dell'orario di lavoro, è dalle ore dalle 20.45 alle 7.45, per l'intera durata della settimana.

CAP. III

Servizio di pronta reperibilità dello Stato Civile

Art. 11 Ambito del servizio

11.1 Il Servizio di pronta reperibilità opera per l'espletamento dei servizi di competenza dell'Ente, propri o delegati ed, indicativamente, secondo i campi d'intervento di seguito specificati:

- attività richieste dall'autorità giudiziaria;
- registrazioni decessi;
- espletamento delle pratiche amministrative finalizzate al rilascio di autorizzazioni al trasporto di salme e dei permessi di seppellimento.

Art.12 Irrinunciabilità

12.1 I dipendenti, dotati di profilo professionale idoneo, non possono rifiutarsi di essere inseriti in un programma che preveda il turno di reperibilità nei termini previsti dal CCNL e dalle disposizioni di servizio del Responsabile del Settore, incaricato di coordinare il personale in reperibilità.

Sono esentati dal turno di reperibilità i dipendenti che non possono adempiere alla relativa disposizione di servizio per:

- forza maggiore;
- malattia;
- caso fortuito;
- in possesso di legge 104 per la propria persona o per parente.

Art. 13 Personale addetto e da impiegare

13.1 Il Servizio di pronta reperibilità viene espletato dal responsabile di settore e da tutto il personale del settore; sarà garantito da una sola persona per turno, reperita all'interno del settore servizi demografici, titolare di delega allo svolgimento di Ufficiale di Stato Civile.

13.2 Nel caso non si possa garantire la copertura del servizio con personale del settore, si deve provvedere alla copertura dei turni scoperti dividendo gli stessi tra il personale esterno al settore ma sempre in possesso di delega di Ufficiale di Stato Civile, fermo restando il numero massimo di **n. 6 turni** da assegnare a ciascun dipendente.

13.3 Il personale in reperibilità garantisce l'intervento nell'arco di 30 minuti dalla chiamata.



Art. 14 Copertura del servizio

14.1 La reperibilità si effettua dalle ore 8,00 alle 20,00 del sabato e dalle ore 8,00 alle 20,00 della domenica o del giorno festivo infrasettimanale e, comunque, negli orari che non prevedono personale in servizio.

Art. 15 Programmazione

15.1 Il Servizio di pronta reperibilità viene programmato mensilmente, entro il 25 del mese precedente, dal Responsabile del Settore Servizi Demografici e trasmesso all'Ufficio Personale ed al Comando Polizia Locale entro l'ultimo giorno del mese precedente.

15.2 Nell'ambito della programmazione deve essere ricercata, ove possibile, una turnazione quanto possibile automatica, al fine di consentire una equa distribuzione dei giorni festivi e, ai dipendenti, una programmazione della propria vita privata.

15.3 Qualsiasi variazione od impedimento allo svolgimento del proprio turno di reperibilità (malattia, indisposizione o altro motivo espressamente giustificato) è immediatamente comunicato al Responsabile del Settore, che provvederà alla sostituzione del personale in impedimento.

15.4 Il Personale non può essere impiegato in turni di pronta reperibilità per più di 6 (sei) volte in un mese.

Art. 16 Attivazione

16.1 L'intervento del personale reperibile avviene esclusivamente all'infuori dell'orario di servizio.

16.2 L'attivazione del servizio può essere chiesta da chiunque ne abbia interesse.

Art. 17 Rendicontazione

17.1 Il personale posto in reperibilità, di cui viene chiesta l'attivazione, certificherà il proprio intervento mediante la timbratura del cartellino e la compilazione di una scheda d'intervento appositamente predisposta.

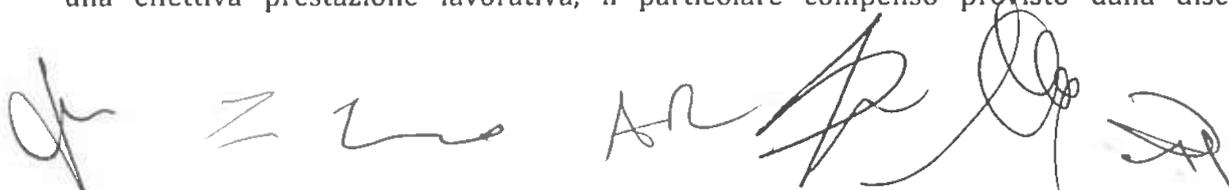
17.2 Il Responsabile del Settore trasmette mensilmente, entro il 5 del mese successivo, le schede di intervento all'Ufficio Personale.

CAP. IV Compensi

Art. 18 — Compensi

18.1 Il Servizio di reperibilità viene compensato secondo quanto previsto dalle vigenti norme contrattuali:

Al personale in reperibilità deve essere corrisposto, indipendentemente dallo svolgimento di una effettiva prestazione lavorativa, il particolare compenso previsto dalla disciplina



contrattuale (art. 24 del CCNL 2016/2018) destinato a remunerare esclusivamente la sua disponibilità ed il parziale sacrificio del godimento dei suoi periodi di riposo, al di fuori dell'orario di lavoro. Tale compenso è diverso, distinto ed autonomo anche rispetto a quello da corrispondere al medesimo dipendente qualora renda un'effettiva prestazione lavorativa nell'ambito di un periodo di reperibilità.

La disciplina contrattuale può così riassumersi:

per ogni periodo di reperibilità di dodici ore giornaliere viene corrisposta un'indennità di € 10,33, salvo importi in aumento qualora previsti in sede di contrattazione integrativa;

Tale importo dell'indennità viene raddoppiato quando il periodo di reperibilità ricade in una giornata festiva, anche infrasettimanale, o nel giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato;

- l'indennità di reperibilità, nel valore ordinario o raddoppiato, può essere frazionata in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata in tal caso del 10%;

- nel caso di periodi di reperibilità superiori alle 12 ore, la relativa indennità sarà proporzionalmente incrementata;

Questi importi sono raddoppiati in caso di reperibilità in giornate festive o di riposo settimanale;

Nel caso in cui, durante il periodo di reperibilità, il lavoratore renda una effettiva prestazione lavorativa, lo stesso, ai sensi dell'art. 23, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art. 11, CCNL 5 ottobre 2001, ha diritto:

- a percepire il compenso lavoro straordinario (art. 38, del CCNL del 14.9.2000) per le ore effettivamente lavorate;

- oppure, su richiesta dello stesso lavoratore, a compensazione, secondo le regole stabilite nell'art. 38 comma 7 (relativo al lavoro straordinario) e nell'art. 38-bis (relativo alla banca delle ore) del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario;

Il riposo compensativo;

Quando il periodo di reperibilità cada di domenica o nella giornata di riposo settimanale (sabato), secondo il turno assegnato, trova applicazione la disciplina di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL del 14.09.2000;

Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto comunque a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto.

Art. 19 – Norma transitoria e finale

19.1 Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento, si rinvia alla normativa vigente in materia.

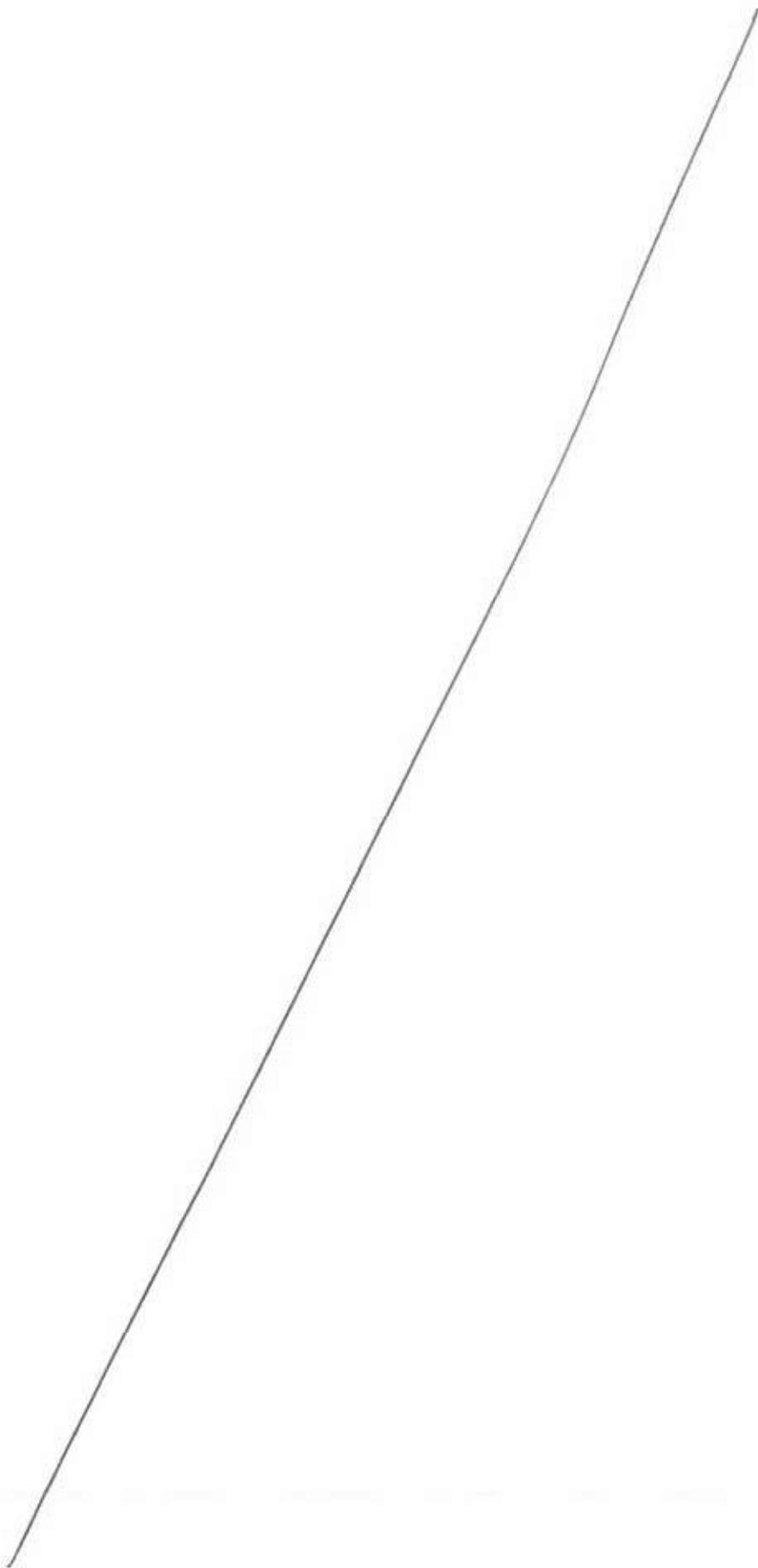
19.2 Il presente regolamento sostituisce ogni altro regolamento di reperibilità precedentemente approvato e deliberato.

Art. 20 – Entrata in vigore

20.1 Il presente regolamento entra in vigore dopo la data di pubblicazione conseguente alla delibera di Giunta Comunale che lo ha approvato.

20.2 Nel caso la deliberazione di approvazione sia dichiarata immediatamente eseguibile, la immediata eseguibilità si estende anche al regolamento.







COMUNE DI PULSANO

PROVINCIA DI TARANTO

Ufficio Personale

Relazione illustrativa

Modulo I

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Pre-intesa 25 novembre 2021
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2022-2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario generale avv. Tania Giovane Componenti: resp. personale Arcangelo Libera; resp. Ad interim Ec. Finan. Cosimo D'Errico Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL-CISL-UIL-CSA Firmatarie della pre-intesa: CGIL, UIL; CSA; RSU Dell'Onza Salvatore e Rosati Anna Firmatarie del contratto: <u>CGIL-UIL-CSA</u> (indicare le sigle firmatarie)
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<i>Esempio</i> a) Criteri per la ripartizione delle risorse stabili e variabili b) Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance; c) Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. d) P.E.O.; Indennità condizioni di lavoro; indennità per specifiche responsabilità, indennità di reperibilità; indennità di servizio esterno
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno e in che data? Sì con verbale n. 06 del 25/03/2021
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: nessun rilievo

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? Si con delibera di G.M. n. 92 del 02.07.2021
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? Si con delibera di G.M. n. 45 del 31.03.2021
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009? Si
	La Relazione della <i>performance anno 2020</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009? Si
Eventuali osservazioni: Rimane invariata la cancellazione dal Regolamento per l'attribuzione di specifiche responsabilità di cui all'art. 5 comma 1 lettera f che per un refuso di stampa è stato illo tempore inserito ed è estato rilevato nel verbale di delegazione trattante del 06.12.2019.	

Modulo II

Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata - Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale (cd produttività)
- Art. 6 Progressioni economiche
- Art. 7 Piani di razionalizzazione e risparmio
- Art. 8 Ripartizione del fondo per le risorse decentrate
- Art. 9 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018) e indennità di funzione (ex art. 56 sexies, CCNL 2018)
- Art. 11 Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 2018)
- Art. 12 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)
- Art. 13 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)
- Art. 14 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)
- Art. 15 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 16 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- Art. 17 Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati
- Art. 18 Proventi delle violazioni al C.d.S. (art. 56-quater CCNL 2018)
- Art. 19 Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei vigili ai fini dell'erogazione della indennità di turno

TITOLO IV – CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

- Art. 20 Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo
- Art. 21 Norme finali

Allegato 1 - Tabella analitica della costituzione del fondo.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse







Titoli e risorse



Sulla base dei criteri di cui all'articolo 4 e successivi le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

Destinazione risorse decentrate			
Istituti contrattuali	Stabili	Variabili	Totale
Indennità di comparto art. 33, CCNL 2004	€ 20.201,88		€ 20.201,88
Progressione economica orizzontale (anni precedenti)	€ 85.188,79		€ 85.188,79
Progressione economica orizzontale (anno in corso) da 01 dicembre 2021	€ 1.000,00		€ 1.000,00
Indennità turno (art.23 CCNL 21.05.2018)	€ 15.000,00		€ 15.000,00
Indennità reperibilità (art.24 del CCNL 21.05.2018)	€ 15.000,00		€ 15.000,00
Indennità condizioni di lavoro (art.70 bis CCNL 21/05/2018)	€ 2.000,00		€ 2.000,00
Compenso specifiche responsabilità art. 70-quinquies CCNL 2018 Indennità di funzione art. 56-sexies CCNL 2018	€ 20.000,00		€ 20.000,00
Indennità di servizio esterno art. 56-quater CCNL 2018	€ 3.600,00		€ 3.600,00
Premi correlati alla <i>performance</i> organizzativa e individuale	€ 32.863,45		€ 32.863,45
Incentivo notificazione atti		€ 1.000,00	€ 1.000,00
Incentivi per risorse ex UMA L.R. 36/08		€ 2.346,00	€ 2.346,00
Incentivi per funzioni tecniche		€ 72.500,00	€ 72.500,00
TOTALE	€ 194.854,12	€ 75.846,00	€ 270.700,12

Risorse decentrate disponibili (stabili, variabili e totale)	€ 194.854,12	€ 75.846,00	€ 270.700,12
---	---------------------	--------------------	---------------------

C) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il Regolamento per la valutazione e la premialità del personale nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 167 del 12.10.2020).

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche con decorrenza 01.12.2021 così come da delibera di G.M. n. 20 del 19.02.2021.

E) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi ci si attende un incremento della produttività del personale.



Il Responsabile del Servizio Personale
Arcangelo Libera

Finieren



COMUNE DI PULSANO

PROVINCIA DI TARANTO

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 156 del 25/02/2021 nei seguenti importi:

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2021 CCNL 2016/2018	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	207.748,37
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	3.713,06
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E)	
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI	
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)	
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA H)	
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	3.713,06
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	

Fisican De mth

INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 -DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	3.494,40
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	3.151,72
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	6.646,12
Risorse variabili soggette al limite	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) -	
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	868,06
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	1.000,00
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 67 COMMA 3 LETTERA H)	
OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA I)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)	
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	1.868,06
Risorse variabili NON soggette al limite	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 68 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 67 COMMA 1 E COMMA 2)	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA E)	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATT.TA' NON ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) -CORTE DEI CONTI SEZ AUTONOMIE N. 34/2016	

Risorse variabili




SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS. 163/2006 (sino anno 2015)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	72.500,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI IMU TARI	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ...	
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J)	
RISORSE EX UMA L.R. 36/08	2.346,00
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	74.846,00
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	294.821,61
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	213.329,49
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	81.492,12
Decurtazioni	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 40 COMMA 3-QUINQUIES DEL D.LGS. 165/2001)	
ALTRE DECURTAZIONI.... esternalizzazione asilo nido	
TOTALE DECURTAZIONI	
TOTALE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	
DECURTAZIONE DEL FONDO PER SUPERAMENTO LIMITE 2016 - ART. 23 COMMA 2 - DLGS. 75/17	24.121,49
SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	270.700,12

F. F. F. F. F.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non sono regolate dal presente contratto somme per totali € 105.390,67 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 20.201,88

(Handwritten signatures and initials)

Progressioni orizzontali	€ 85.188,79
Totale	€ 105.390,67

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Sono regolate dal contratto somme per complessivi € 89.463,45, così suddivise:

Descrizione*	Importo
Indennità di turno	€ 15.000,00
Indennità "Condizioni di lavoro"	€ 2.000,00
Indennità di reperibilità	€ 15.000,00
Lavoro straordinario	€ 9.800,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 21.5.2018) Indennità di funzione per la polizia locale (art. 56-sexies, CCNL 21.5.2018)	€ 20.000,00
Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 21.5.2018)	€ 3.600,00
Progressioni economiche nella categoria da effettuare nell'anno 2021 (decorrenza 01.12.2021) max n. 10 unità.	€ 1.000,00
Performance del personale	€ 23.063,45
Totale	€ 89.463,45

Rovh

Ti + ceu

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€ 105.390,67
Somme regolate dal contratto	€ 89.463,45
Totale	€ 194.854,12

Sezione V - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con le risorse del Fondo stabili;

Le risorse stabili ammontano a € 194.845,12 e pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in

[Handwritten signatures]

applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno in corso è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali con decorrenza dal 01.12.2021 per un numero massimo di 10 dipendenti di cui n. 3 dipendenti di cat. D, n. 4 dipendenti di cat. C e n. 3 dipendenti di cat. B, mediante procedure selettive, fermo restando il rigoroso rispetto dei vincoli di carattere selettivo dettati dalla normativa vigente e da apposito "Regolamento delle procedure e criteri per le P.E.O." approvato con delibera di G.M. n. 215 del 02.12.2019.

Modulo III - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate sui relativi capitoli di spesa, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Con determinazione n. 156 del 25/02/2021 del responsabile del settore personale avente ad oggetto: "ART. 67 CCNL 21.05.2018 - "DISCIPLINA DELLE RISORSE DECENTRATE" - COSTITUZIONE FONDO ANNO 2021" si è provveduto ad impegnare le somme sui relativi capitoli del bilancio dell'anno 2021.

Il Responsabile ad interim del Settore Economico Finanziario

Gesimo D'Errico



Il Responsabile del Settore Personale

Arcangelo Libera

Stylized signature of Arcangelo Libera

Stylized signature in blue ink

Tiziana Rulli

Stylized signature

Ana Bob

Stylized signature

Stylized signature

Stylized signature

Stylized signature

