

COMUNE DI CIMINA'
CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA ANNO 2020-2022

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2020/2022
PARTE NORMATIVA

INDICE

CAPO I – INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE E VIGENZA

- Art. 1 - *Finalità e principi*
Art. 2 - *Vigenza ed ambito di applicazione*

**CAPO II- CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE
DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE (CD PRODUTTIVITÀ)**

- Art. 3 - *criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale (cd produttività)*
Art. 4 - *La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale*

CAPO III – LE ALTRE INDENNITÀ

- Art. 5 - *Indennità per le condizioni di lavoro*
Art. 6 - *Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C non destinatario degli incarichi di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018*
Art. 7 - *Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C attribuite con atto formale degli enti*
Art. 8 - *Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale*
Art. 9 - *Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno e/o aggiuntivo*
Art. 10 - *Criteri delle forme di incentivazione della incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016*
Art. 11 - *Criteri della forma di incentivazione del personale l'ufficio tributi per il maggiore gettito Ici e per il recupero di evasione IMU e TARI*
Art. 12 - *Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate*
Art. 13 - *Incentivazione del personale in telelavoro*
Art. 14 - *Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati*
Art. 15 - *Piani di razionalizzazione e risparmio*
Art. 16 - *Ripartizione del fondo per le risorse decentrate*
Art. 17 - *Turnazioni (art. 23 del CCNL 21.5.2018).*
Art. 18 - *Integrazione della disciplina per la reperibilità*
Art. 19 - *Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa*
Art. 20 - *Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa*
Art. 21 - *buoni pasto.*

CAPO IV – LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

- Art. 22 - *Le progressioni orizzontali*

CAPO V - IL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 23 - *Rapporto di lavoro a tempo parziale*





COMUNE DI CIMINA'
CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA ANNO 2020-2022

Art. 24 - Smart working (lavoro Agile)

Art. 25 - La flessibilità oraria

Art. 26 - Lavoro straordinario

Art. 27 - La Banca delle Ore

Art. 28 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

Art. 29 - Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale

Art.30 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

Art. 31 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

Art. 32 - I piani di welfare integrativo.....

CAPO VI - LA COSTITUZIONE DEL FONDO

Art. 33 - Integrazione della parte variabile del fondo

Art. 34 - L'aumento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa

CAPO VII - CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 35- Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

Art. 36 - Norme finali.

CAPO I

INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE E VIGENZA

Art. 1

Finalità e principi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la loro crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento alla incentivazione della performance quanto alla erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n. 165/2001, cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali, con particolare riferimento a quello del 21 maggio 2018.
4. Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia al CCNL vigente.

Art. 2

Vigenza ed ambito di applicazione





COMUNE DI CIMINA'
CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA ANNO 2020-2022

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è stato stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21.5.2018 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, entrano in vigore dal 1° gennaio 2020. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
2. A livello annuale, con specifica intesa, viene ripartito il fondo per la contrattazione decentrata.
3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.
5. 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.

CAPO II

CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE

ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE (CD PRODUTTIVITÀ)

Art. 3

**Criteria Generali Relativi Alla Incentivazione
Della Performance Organizzativa Ed Individuale (cd Produttività)**

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale, cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e smi, ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione o OIV. Partecipano a tale incentivazione anche i dipendenti parzialmente utilizzati dalla unione di comuni e/o dalla comunità montana e/o da altra forma di gestione associata.
2. almeno il 30% della parte variabile del fondo, è destinato alla incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come maggioritaria, delle risorse di parte variabile, 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. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti contrattuali concorrono ad incrementare l'importo destinabile agli istituti variabili, compresa l'incentivazione della performance.
4. Le Parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
5. Le Parti concordano altresì che una quota del fondo disponibile delle risorse variabili (risorse aggiuntive ex art. 67, comma 5, lett. b) CCNL 21.5.2018, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), del CCNL





COMUNE DI CIMINA'
CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA ANNO 2020-2022

- 21.5.2018, sia riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi, finanziando annualmente progetti con obiettivi specifici e finalizzati, anche a carattere pluriennale, strategici e/o innovativi e/o di mantenimento, le cui risorse sono assegnate a ciascun Settore in base al risultato del sistema di misurazione e valutazione della performance e della trasparenza.
6. La determinazione delle quote percentuali di tali risorse da assegnare ad ogni tipologia incentivante (Performance Organizzativa, Performance Individuale, Progetti con obiettivi specifici e finalizzati, Maggiorazione premio individuale di cui al successivo art. 4), viene stabilita in sede di Accordo Economico annuale, sulla base delle disponibilità delle Risorse Decentrate complessive utilizzabili per gli incentivi correlati alla Performance.
 7. Le risorse di cui ai commi precedenti sono corrisposte a consuntivo:
 - dopo la conclusione dell'esercizio finanziario annuale oppure dopo la conclusione del Progetto;
 - previa verifica del Responsabile del Settore della prestazione effettuata e dei risultati ottenuti con la relativa valutazione di ogni dipendente assegnato, utilizzando la Scheda di valutazione della performance di cui al vigente regolamento per la valutazione della performance;
 - dopo l'asseverazione da parte del NdV/OIV nel rispetto della procedura stabilita dal Sistema per la misurazione e la valutazione della performance vigente nell'Ente;
 8. La liquidazione e il pagamento sono effettuati con la busta paga del mese successivo a quello in cui sono conclusi i procedimenti di cui al precedente comma.
 9. Al personale dell'area di vigilanza i compensi relativi progetti di cui dall'art. 208 del codice della strada, commi 4 lett. c) e 5, del D.Lgs. 285/1992 sono corrisposti in relazione al numero degli interventi prestati ed ai risultati ottenuti dovuti all'estensione del presidio del territorio e tenuto conto della particolare gravosità del servizio prestato.
 10. In applicazione dell'art. 5 del D. Lgs. 150/2009, che costituisce norma di principio per gli Enti Locali, gli obiettivi devono essere:
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
 - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
 - e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con Amministrazioni omologhe;
 - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'Amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
 - g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.
 11. Nell'attribuzione dei premi collegati alla performance organizzativa, dovranno essere rispettati i seguenti principi:
 - a) somma destinata alla produttività organizzativa, dovrà essere divisa per il numero dei dipendenti aventi diritto;
 - b) il risultato così ottenuto, corrispondente al valore massimo attribuibile ad ogni dipendente dovrà essere rapportato al coefficiente di valutazione attribuito dal Nucleo di Valutazione rispetto al peso assegnato alla performance organizzativa, rapportando a 100 il valore assegnato a ciascun titolare di posizione organizzativa, e poi moltiplicato per il numero dei dipendenti assegnati a ogni Area;





COMUNE DI CIMINÀ'
CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA ANNO 2020-2022

- c) la quota di produttività spettante a ciascun dipendente sarà determinata in rapporto al punteggio conseguito da ognuno nella relativa scheda di valutazione di cui all'allegato C) al regolamento di valutazione della performance adottato dall'ente, rispettando quanto stabilito nella stessa, e poi, ulteriormente rapportata alla percentuale delle ore di cui al rispettivo contratto individuale di lavoro part-time;
- d) Il *budget* complessivamente spettante a ciascun titolare di Posizione Organizzativa, sarà quindi determinato, in ragione del numero dei dipendenti assegnati, dalla sommatoria delle quote individuali spettanti ad ognuno

Art. 4

La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

1. Il sistema di incentivazione del personale è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza, di efficacia e qualità dei servizi, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001, come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 150/2009.
2. Il sistema del **Comune di Ciminà** prevede che l'incentivazione individuale sia strettamente collegata agli obiettivi programmatici definiti dall'Amministrazione attraverso appositi atti di indirizzo o Piani degli obiettivi (PDO).
3. A tal fine le parti richiamano il sistema di misurazione e di valutazione della Performance e della trasparenza vigente nell'Ente.
4. I compensi legati alla performance individuale, devono essere ripartiti in modo premiare il 50 % dei dipendenti, (percentuale che è coerente con il requisito del numero limitato di tali dipendenti previsto dal contratto nazionale), che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione, il 30% in più (nda nel CCNL tale quota non deve essere inferiore al 30%) della media procapite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi. Tale operazione viene effettuata alla conclusione della procedura di valutazione di cui al precedente art. 3 utilizzando le schede di valutazione di cui al sistema di valutazione adottato dall'ente. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.
5. per il metodo di calcolo dei compensi legati alla performance individuale e alla maggiorazione del premio individuale di cui al precedente comma 4, si veda l'allegato A) al presente contratto, dove sono indicati i relativi esempi.

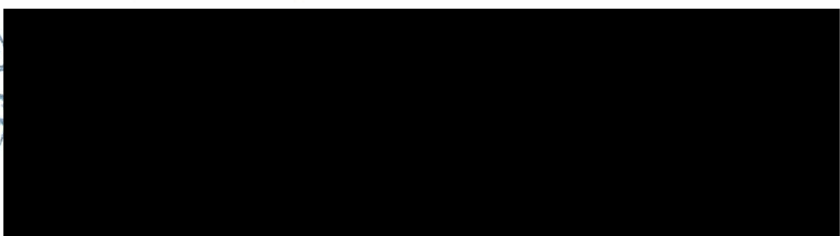
CAPO III

LE ALTRE INDENNITÀ

Art. 5

Indennità per le condizioni di lavoro

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.





COMUNE DI CIMINA'
CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA ANNO 2020-2022

2. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1 in **1,00 euro** per le attività disagiate, in **1,00 euro** per quelle rischiose, in **2,00 euro** per quelle di maneggio valori per coloro che maneggiano oltre 25.822,84 euro annui ed in **1,00 euro** al giorno per coloro che maneggiano cifre inferiori a tale soglia. Nel caso di svolgimento di attività che presentano contemporaneamente le caratteristiche del rischio, del disagio e del maneggio valori (anche limitatamente a due di questi fattori) il compenso è fissato in euro 2,00 per giornata di effettivo impegno
3. Per attività disagiate si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario (ad esempio spezzato senza considerare la normale pausa prevista per la erogazione dei buoni pasto) e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
4. Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, nonché dal piano per la prevenzione dei rischi di incidenti sul lavoro e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile.
5. I responsabili attestano con cadenza semestrale i dipendenti che hanno svolto le attività di cui al presente articolo.

Art. 6

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatari degli incarichi di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018, debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche e da maestranze esterne, nonché gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria (ovvero dello stesso profilo).
2. Per la erogazione di questi compensi i responsabili, individuano i dipendenti con un atto formale da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato entro il tetto delle risorse ad essi assegnate a questo fine. L'assegnazione da parte del responsabile, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa.
3. Le risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di questa indennità sono ripartite dalla giunta (ovvero dal segretario), previa informazione ai soggetti sindacali, tra i vari Settori in relazione ai seguenti fattori ... (NDA ad esempio la misura del peso della posizione organizzativa, il numero di dipendenti, il numero di sedi, la tipologia dei procedimenti)
4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e i relativi compensi, sono i seguenti e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di dipendenti che nell'ente non deve superare il 50% del personale in servizio:

COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DA PARTE DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE B, C e D	Categoria	Totale Compensi Anni
--	-----------	----------------------





COMUNE DI CIMINA'
CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA ANNO 2020-2022

a) Responsabilità diretta di procedimento con prestazioni caratterizzate da autonomia istruttoria e operativa, riguardanti almeno 2 linee di attività (procedimenti plurimi semplici)	Ct. B1	fino a max € 1.000,00
	Ct. C	fino a max € 3.000,00
Responsabilità di Servizio e/o Ufficio (strutture intermedie, non di massima dimensione organizzativa – Area) e/o responsabilità diretta di procedimento con prestazioni caratterizzate da autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richiede un'elevata competenza, assegnando a ciascuna un determinato valore, e un valore in caso di cumulo. (procedimenti plurimi e complessi)	Ct. B1	fino a max € 3.000,00
	Ct. C	fino a max € 3.000,00

5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.
6. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Art. 7

Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite
con atto formale degli enti

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del Responsabile, siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
 - a) ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
 - b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
 - c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
 - d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. La individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata, per come ripartito tra i singoli settori dalla giunta (ovvero dal direttore generale o dal segretario), previa informazione ai soggetti sindacali.
3. Il compenso è assegnato nella misura di euro 350,00 annui (entro il tetto di 350).





COMUNE DI CIMINA'
CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA ANNO 2020-2022

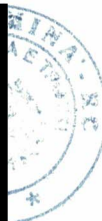
4. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso per ognuna di tali attività entro il tetto massimo di € 500 annui lordi. Questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori ad 1 mese diversi dalle ferie e dal congedo di maternità/paternità. Nel caso in cui un dipendente svolga sia attività previste dal presente articolo sia dal precedente articolo 6, si darà corso unicamente alla erogazione della indennità di cui al precedente articolo con una maggiorazione di 200,00 euro annui (ovvero ipotesi alternativa non si darà corso alla erogazione della indennità di cui al presente articolo).
5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.
6. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Art. 8

Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale

1. Per incarichi di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, ai sensi dell'articolo 56 sexies del CCNL 21.5.2018, si devono intendere quelli assegnati formalmente dal Comandante entro i 30 giorni successivi alla stipula del presente contratto decentrato che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto alle attività svolte dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria, compiti che devono essere connessi al grado rivestito. Del conferimento di tali incarichi deve essere data comunicazione al Servizio Personale. Nel conferimento degli stessi occorre tenere conto delle risorse destinate dal contratto decentrato al finanziamento di questo istituto.
2. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D e i relativi compensi, vengono determinati annualmente in sede di contrattazione decentrata e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di personale della polizia locale che non deve superare al 30% di quelli in servizio:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale della polizia locale di categoria C, individuato dal Comandante per coordinamento, formalmente affidato, di almeno quattro operatori di pari o inferiore categoria e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità ed in relazione al grado di ...	Euro (fino a 3.000) Euro 1.800,00
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D dal Comandante, nei seguenti ambiti: 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio); 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee; 3) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 4 unità); 4) incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi.	Euro (fino a 3.000) se riferita al possesso di almeno 5 requisiti Euro fino a 3.000,00 euro se riferita al possesso di 4 requisiti Euro fino a 3.000,00 euro se riferita al possesso di 3 requisiti





COMUNE DI CIMINA'
CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA ANNO 2020-2022

5) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite	
--	--

3. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.
4. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Art. 9

**Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno
e/o aggiuntivo**

1. Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018), compete al personale di Polizia locale che in via continuativa e quindi, in maniera non saltuaria o occasionale svolge servizi esterni di vigilanza, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi, i disagi e il maneggio valori connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL. Considerato che al personale destinatario dell'indennità di servizio esterno non compete l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL, nella determinazione dell'indennità di servizio esterno si tiene conto anche dell'eventuale svolgimento da parte del personale che svolge servizi esterni di mansioni comportanti maneggio valori.
3. Pertanto, la misura dell'indennità di servizio esterno viene determinata in relazione allo svolgimento di attività:
 - a) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - b) disagiate;
 - c) comportanti il maneggio di valori.
4. Ai fini della determinazione del valore giornaliero dell'indennità nelle distinte componenti a), b), e c) del comma 3, si fa riferimento all'Allegato "B" al presente CCDI, per le parti riferite agli addetti alla Polizia Locale o per essi utilizzabili.
5. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di P.S. e svolgente funzioni di P.G. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. ARAN - RAL 221).
6. L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Responsabile.
7. Tenuto conto che la disciplina contrattuale ai fini del riconoscimento dell'indennità fa riferimento "all'effettivo svolgimento del servizio esterno", nei casi particolari in cui, per particolari esigenze organizzative dell'ente, o, in quelli di fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni. Ugualmente, per le medesime motivazioni, l'indennità di cui trattasi non potrà essere erogata nei casi di assenze per l'intera giornata lavorativa, qualunque sia la motivazione della stessa. Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL/2018)





COMUNE DI CIMINA'
CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA ANNO 2020-2022

8. L'indennità compete al personale di Polizia locale che in via continuativa e quindi, in maniera non saltuaria o occasionale svolge servizi esterni di vigilanza, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale.
9. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi, i disagi e il maneggio valori connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL. Considerato che al personale destinatario dell'indennità di servizio esterno non compete l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL, nella determinazione dell'indennità di servizio esterno si tiene conto anche dell'eventuale svolgimento da parte del personale che svolge servizi esterni di mansioni comportanti maneggio valori.
11. Pertanto, la misura dell'indennità di servizio esterno viene determinata in relazione allo svolgimento di attività:
- a) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - b) disagiate;
 - c) comportanti il maneggio di valori.
10. Ai fini della determinazione del valore giornaliero dell'indennità nelle distinte componenti a), b), e c del comma 3, si fa riferimento all'Allegato "B" al presente CCDI, per le parti riferite agli addetti alla Polizia Locale o per essi utilizzabili.
11. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di P.S. e svolgente funzioni di P.G. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. ARAN - RAL 221).
12. L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Responsabile.
13. Tenuto conto che la disciplina contrattuale ai fini del riconoscimento dell'indennità fa riferimento "all'effettivo svolgimento del servizio esterno", nei casi particolari in cui, per particolari esigenze organizzative dell'ente, o, in quelli di fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni. Ugualmente, per le medesime motivazioni, l'indennità di cui trattasi non potrà essere erogata nei casi di assenze per l'intera giornata lavorativa, qualunque sia la motivazione della stessa.

Art. 10

**Criteri delle forme di incentivazione della incentivazione
di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016**

1. Per la ripartizione delle risorse (comprendenti degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 si rinvia alla disciplina e alle indicazioni dettate dal regolamento adottato dall'ente oltre che dai principi dettati dal legislatore.

Art. 11

**Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi
per il maggiore gettito ICI e per il recupero di evasione IMU e TARI**

1. Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività relative all'ICI è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'ente, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote.



COMUNE DI CIMINA'
CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA ANNO 2020-2022

o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione ed a condizione che l'ente abbia preventivamente approvato uno specifico progetto di miglioramento delle attività.

2. Tale compenso è ripartito tra il responsabile, cui spetta 1/4 del totale delle risorse destinate a questo fine, ed i dipendenti dell'ufficio tributi, cui spetta il restante 3/4.
3. Le risorse sono ripartite dal responsabile sulla base del seguente criterio:
 - a) 50% in relazione al grado di impegno personale che è stato richiesto, valutazione effettuata dal responsabile;
 - b) 50% in relazione alla categoria di inquadramento, attribuendo un valore di peso ponteziali sulla base della seguente tabella:

Posizione giuridica	Peso
A1	1,06
B1	1,13
B3	1,25
C1	1,45

4. Al personale che ha partecipato alle attività relative al recupero di evasione IMU e TARI è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'ente, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione ed a condizione che l'ente abbia preventivamente approvato uno specifico progetto di miglioramento delle attività.
5. Per la ripartizione si applicano i criteri di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo.

Art. 12

Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate

1. Sulla base delle previsioni di cui agli articoli 13 e 14 del CCNL 22.1.2004 il comune provvede alla incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate.
2. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una unione è prevista la corresponsione, con una ripartizione proporzionale tra le due amministrazioni, di un compenso di 25 euro mensili. Tale compenso è corrisposto per i periodi di presenza effettiva e di svolgimento delle attività sia per il comune che per l'unione.
3. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una unione è consentita la erogazione della indennità di specifiche responsabilità per come applicata dall'articolo 6 del presente contratto, da parte di ognuno dei due enti.
4. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una forma di gestione associata è prevista la corresponsione di una quota della indennità legata alla performance, cd produttività, sulla base della assegnazione di specifici obiettivi, per come previsto dal precedente articolo 4, comma 4. Tale quota è fissata dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa sia per del comune che dell'ente capofila della convenzione.





COMUNE DI CIMINA'
CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA ANNO 2020-2022

Art. 13

Incentivazione del personale in telelavoro

1. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in modalità di telelavoro partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, cd produttività, e di specifiche responsabilità.
2. L'eventuale riconoscimento di un rimborso delle spese telefoniche e di energia sostenute in relazione alle modalità di svolgimento in telelavoro delle prestazioni lavorative è rimesso alla disponibilità economica dell'ente, con risorse che non sono comprese tra quelle contrattuali.

Art. 14

**Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro
e dei dipendenti somministrati**

1. I dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro e quelli somministrati hanno diritto – in presenza delle condizioni fissate dal presente contratto o dalla contrattazione nazionale – alla corresponsione di tutte le indennità collegate alla prestazione di lavoro svolta, in particolare produttività, rischio, disagio, turnazione, reperibilità, specifiche responsabilità, maneggio valori etc.
2. La erogazione di tali compensi non è a carico del fondo per le risorse decentrate, ma del bilancio dell'ente, in specifico delle risorse destinate al progetto per i contratti di formazione e lavoro ed agli oneri previsti per il ricorso ai contratti di somministrazione.

Art. 15

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'articolo 16 del DL n. 98/2011
2. Nella ripartizione di tali risorse un parte pari a 30% è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal direttore generale (o dal segretario generale) su proposta dei responsabili interessati e tale compenso è erogato per una quota pari al 15% sulla base dei criteri di cui al precedente articolo 4. La restante quota del 15% è messa 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. 16

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 ogni anno in tempo utile, la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacati prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.





COMUNE DI CIMINA'
CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA ANNO 2020-2022

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'articolo 68, comma 1, del CCNL 21.5.2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

Art. 17

- Turnazioni (art. 23 del CCNL 21.5.2018).

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornalieri.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Il personale in turnazione deve essere informato entro il 23 del mese precedente della turnazione programmata per il mese successivo. Nella programmazione della turnazione è garantita una effettiva rotazione del personale nelle articolazioni giornalieri.
5. Fatte salve eventuali situazioni di emergenza, motivate per scritto, o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
6. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018.
7. Al personale turnista è corrisposta una indennità sulla base di quanto di seguito stabilito:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c) del CCNL 14.9.2000 e all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c) del CCNL 14.9.2000 e all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c) del CCNL 14.9.2000 e all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
8. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
9. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera z) del CCNL 21.5.2018, il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla



COMUNE DI CIMINA'
CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA ANNO 2020-2022

effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

(Nota: possono essere aggiunte eventuali altre casistiche di esclusione a richiesta).

10. 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 12;

Art. 18

Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 12,00 euro (nda il CCNL pone il limite dal 10,33 a un tetto massimo di 13 euro). Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 8 per un numero massimo di 3 mesi. L'ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.
3. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67.
4. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
5. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.
7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000

Art. 19

Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. Per quanto attiene alla disciplina delle Posizioni Organizzative (P.O.) si rinvia alle vigenti e specifiche disposizioni contrattuali dettate dagli artt. 13,14, 15, 17 e 18 del CCNL 21/05/2018. La misura della indennità di risultato delle posizioni organizzative, fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura non inferiore al 15% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante alle è determinata nel seguente modo, ai sensi dell'attuale regolamento dell'ente sulla valutazione della performance, :



COMUNE DI CIMINA'
CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA ANNO 2020-2022

Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso

- **Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 10% della retribuzione di posizione**
- **Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 11% della retribuzione di posizione**
- **Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 12% della retribuzione di posizione**
- **Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 14% della retribuzione di posizione**
- **Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 15% della retribuzione di posizione**
- **Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 18 % della retribuzione di posizione**
- **Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 20% della retribuzione di posizione**
- **Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 22% della retribuzione di posizione**
- **Oltre 95 punti: erogazione del 25% della retribuzione di posizione**

2. Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato spettanti ai sensi del precedente comma è di importo inferiore alla quota stabilita dal comma 1 i risparmi implementano i compensi destinati alla indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa nell'anno successivo. Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato spettanti ai sensi del precedente comma è di importo superiore alla quota stabilita dal comma 1 i compensi spettanti ai singoli sono decurtati in misura proporzionale così da rientrare nell'ambito delle somme destinate al finanziamento di questi compensi.

Art. 20

Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa e per il personale

1. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizioni organizzative, ivi compresi i compensi per gli avvocati e la incentivazione delle funzioni tecniche, superino su base annua l'ammontare di euro 10.000, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 50%, e nel caso di compensi superiori a 15.000 euro annui è ridotta del 70%.
2. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa
3. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a dipendenti superino su base annua l'ammontare di euro 5.000, la incentivazione della performance individuale è ridotta del 40%, e nel caso di compensi superiori a 10.000 euro annui è ridotta del 70%.
4. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla incentivazione della performance degli altri dipendenti.

Art. 21

Buoni Pasto

1. Le Parti confermano l'applicazione integrale della disciplina contrattuale nazionale vigente in materia di erogazione del buono pasto a livello decentrato nell'Ente e concordano che, con decorrenza dal 1° gennaio 2020, il Regolamento comunale per la disciplina del buono pasto debba contenere i seguenti contenuti indispensabili e di base, per come convenuto e di seguito indicato:
 - definizione periodi di servizio antimeridiano e pomeridiano, tenendo conto delle disposizioni dell'art. 28 del CCNL 21.05.2018;
 - determinazione dei periodi minimi di servizio antimeridiano e pomeridiano e del numero giornaliero di ore prestate per avere diritto all'erogazione del buono pasto;
 - disciplina speciale per l'erogazione del buono pasto al personale turnista;
 - individuazione soggetti beneficiari;
 - condizioni per beneficiare del buono pasto;





COMUNE DI CIMINA'
CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA ANNO 2020-2022

- valore del buono pasto
 - n° buoni pasto max per determinate lavorazioni (rientri in servizio pomeridiani in ogni settimana superiori a 2, buoni pasto erogabili massimo 3 settimanali).
2. Le parti convengono, altresì, di attivare le procedure per i buoni pasti elettronici pari a € 7,00 senza l'addebito al lavoratore di alcuna ritenuta. Nelle more dell'acquisizione dei buoni pasto elettronici, saranno erogati i buoni pasto cartacei del valore di € 5,29 senza l'applicazione di alcuna ritenuta.

CAPO IV
LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI
Art. 22

Le progressioni orizzontali

1. per le progressioni orizzontali si fa riferimento alla nuova disciplina stabilita dal C.C.N.L. Vigente del 21/05/2018. Le progressioni orizzontali o economiche sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore al 50% riferito ad ogni categoria con arrotondamento per eccesso.
2. La loro decorrenza è fissata allo 1 gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione, sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 3 categorie e possono essere effettuate anche in modo distinto per ognuna delle articolazioni organizzative dell'ente.
3. Esse sono disciplinate da una specifica disposizione regolamentare che si ispira ai seguenti criteri che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 16 del CCNL del 21.5.2018:
 - a. è richiesto come requisito un'anzianità di servizio, anche presso altri enti, al 31 dicembre dell'anno precedente di servizio di 24 mesi nella posizione immediatamente precedente;
 - b. essa è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente; tale graduatoria può essere formata per ogni singolo settore;
 - c. la graduatoria viene formata utilizzando i seguenti tre criteri, attribuendo un massimo di 100 punti:
 - la valutazione del personale del triennio precedente, che determina un punteggio massimo di 70 punti. Nel caso in cui la valutazione non sia stata effettuata per assenza o altre ragioni, vengono utilizzate le ultime due effettuate;
 - la esperienza acquisita, intesa come anzianità nel profilo, fino al 20%, da calcolare in misura proporzionale agli anni, (1 punto per ogni anno per un massimo di 20 punti);
 - gli esiti delle attività formative che sono state certificate, quali ad esempio superamento degli esami per la patente europea dei computer, per un punteggio massimo del 10%, in relazione di 5 punti per ogni attestato acquisito, e in relazione di un 1 punto per ogni attestato di partecipazione ad attività formative per i quali non è previsto il superamento di esami specifici, per un massimo di 10 punti complessivi.

A parità di punteggio viene data la precedenza:

1. al dipendente che non ha mai partecipato ad alcuna selezione PEO nella categoria di appartenenza,
2. nel caso di ulteriore parità a quello che ha avuto il punteggio con la valutazione più elevata,
3. nel caso di ulteriore parità a quello che ha avuto il punteggio più elevato nel fattore raggiungimento degli obiettivi,





COMUNE DI CIMINA'
CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA ANNO 2020-2022

4. nel caso di ulteriore parità, all'anzianità di servizio nella posizione di appartenenza,
5. ed infine al più anziano di età.

CAPO V

LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 23

Rapporto di Lavoro a tempo parziale

1. In relazione a quanto disposto dagli art. 53 e seguenti del CCNL DEL 21/05/2018, si conviene che il trattamento accessorio spettante al personale con contratto di lavoro a tempo parziale, debba essere sempre attribuito in misura proporzionale al regime orario ridotto, fatte salve diverse disposizioni contrattuali o di legge

Art. 24

Smart Working -(Lavoro Agile)

1. Lo smart working rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. l'accesso allo smart working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. con apposito regolamento verranno definite le modalità ed i criteri applicativi, con il coinvolgimento del progetto di smart working del personale impegnato nei servizi comunali appositamente individuati.
4. l'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. Le giornate di smart working vengono programmate con il responsabile di area e, per questi ultimi, con il segretario comunale, sulla base delle esigenze di servizio.
5. le giornate di smart working non fruito potranno essere recuperate entro 60 giorni previa autorizzazione del responsabile d'area.

Art. 25

La flessibilità oraria

1. L'ente disciplina con proprio regolamento, la flessibilità oraria del personale. Salvo che per il personale impiegato in servizi che richiedono il rispetto di tabelle di marcia prestabilite (autisti) o erogazioni di prestazioni da effettuare in collaborazione con altri dipendenti (raccolta RSU con auto compattatore, squadra manutentiva esterna), è possibile prevedere delle fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti.
2. I dipendenti di cui all'articolo 27, comma 4, CCNL 21.5.2018 possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro e possono concordare con il responsabile, fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi articolazioni dell'orario ancor più flessibili. Si deve in ogni caso garantire la presenza in ufficio tra le ore 10 e 13. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.

Art. 26

Lavoro straordinario





COMUNE DI CIMINA'
CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA ANNO 2020-2022

1. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del Responsabile dell'Area ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili.
2. Il fondo per il lavoro straordinario è ripartito annualmente per budget alle Aree, dandone tempestiva e preventiva comunicazione alle OO. SS. ed alla RSU.

Art. 27

La Banca delle Ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 28

Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008.
3. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 29

Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale

1. Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multiperiodale di cui all'articolo 25 del CCNL 21.5.2018 è fissato, rispettivamente, in 13 su base annua (nda il CCNL le fissa in 13) per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

Art. 30

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

1. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che



COMUNE DI CIMINA'
CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA ANNO 2020-2022

possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

Art. 31

Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. All'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 50% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche.
3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori, per il 50% in proporzione alle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria, e per il restante 50% in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente.

Art. 32

I piani di welfare integrativo

1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - e) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - f) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - g) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - h) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - i) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziati dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.
3. Per il welfare aziendale verrà emanato apposito regolamento dopo essere stato contrattato tra l'Amministrazione e le OO.SS. e la RSU.

CAPO VI

LA COSTITUZIONE DEL FONDO

Art. 33

Integrazione della parte variabile del fondo

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è approvata annualmente dagli organi competenti nel rispetto di quanto stabilito dalle vigenti norme contrattuali, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili". Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. La integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera h), e del comma 4, del CCNL 21.5.2018 è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo.





COMUNE DI CIMINA'
CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA ANNO 2020-2022

anche triennale, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che può intervenire anche solamente per questo aspetto.

Art. 34

**L'aumento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di
posizione organizzativa**

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo può decidere l'aumento delle risorse destinate nel 2017 al salario accessorio delle posizioni organizzative, provvedendo al contestuale taglio nella stessa misura delle risorse di parte stabile del fondo per la contrattazione decentrata.

CAPO VII

CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 35

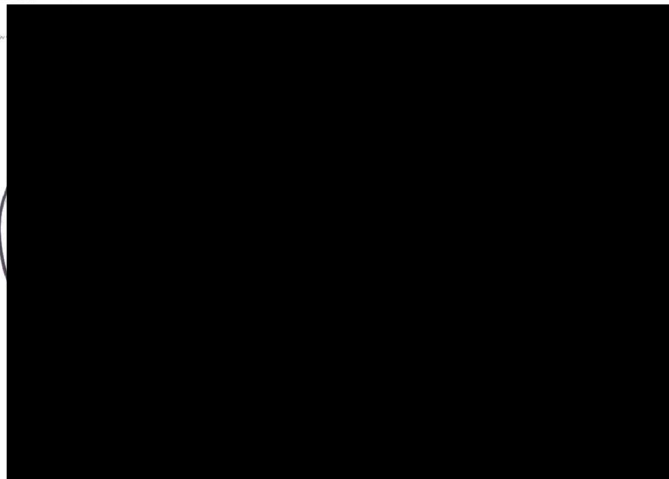
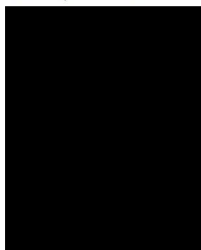
Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

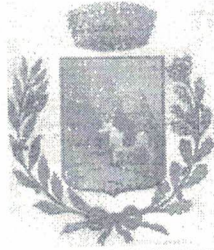
1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni 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.

Art. 36

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. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero
3. 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.
4. 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.





COMUNE DI CIMINA'
CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA ANNO 2020-2022

Ciminà il 28/12/2020

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dott.ssa Caterina Giroladini

Componente: Rag. Elisabetta Caruso

Componente: Rosanna Reale

Componente: Arch. Tallarida

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

Varacalli Maria Lucia _____ ASSENTE _____

STRUTTURA TERRITORIALE, COMPOSTE DAI RAPPRESENTANTI DELLE SEGUENTI SIGLE:

C.G.I.L. F.P. _____ ASSENTE _____

FPS - CISL _____ Dott. Giuseppe Rubino _____

FPS - CISL _____ Dott. Consolato Dino Caccamo _____

U.I.L. F.P.I. _____ ASSENTE _____

C.S.A. _____ ASSENTE _____





COMUNE DI CIMINA'
CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA ANNO 2020-2022

COMUNE DI CIMINA'

CCDI 2020-2022

Allegato "A"

CRITERI E MODALITA' DI CALCOLO MAGGIORAZIONE PREMIO INDIVIDUALE

MODALITA' DI CALCOLO DELLA MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Se le risorse sono attribuite per ciascun Settore/Area e/o per ciascuna Categoria, il calcolo va ripetuto per ciascuna struttura e/o Categoria.

Problema:

- Dato l'importo destinato a premiare la Performance individuale (Risorse PI),
- il numero dei dipendenti valutati positivamente (Dipendenti),
- stabilita la misura della maggiorazione (m%) in % del Valore medio dei premi (VM)
- la quota limitata dei premiati (q%) in % dei dipendenti valutati positivamente

Ipotesi di calcolo su dei valori ipotetici a titolo di esempio

Si determina il Valore medio teorico (o pro-capite), su cui calcolare il valore della maggiorazione, dividendo il Totale delle risorse destinate alla Performance individuale (PI) per il numero dei dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva.

Risorse PI: € 8.047,89

Dipendenti con valutazione positiva: n.8

% dipendenti cui assegnare la maggiorazione: 50%= 4

% Fondo Performance Individuale destinata alla magg.: 30%

VM teorico = Risorse PI/Dipendenti

Si determina il valore della singola maggiorazione in funzione del VM

Utilizzando i dati dell'esempio avremmo questi risultati:

VM teorico = € 8.047,89/8 = € 1.005,99

Maggiorazione individuale = € 1.250,00*30% = € 301,80

Risorse per le maggiorazioni (Risorsexmagg.) = € 375,00*4 = € 1.207,20

Risorse Performance Individuale per tutti i dipendenti (Risorsextutti) = € 8.047,89 - € 1.207,20 = € 6.840,69

(il VM reale per i dipendenti non maggiorati sarà = € 6.840,69/8 = € 855,09), (tale risultato va rapportato al punteggio attribuito a ciascun dipendente di cui alla scheda di valutazione - allegato C) al regolamento di valutazione della performance adottato dall'ente, rispettando le percentuali di attribuzione del premio ivi indicate, e ulteriormente rapportato alla percentuale delle ore di cui al rispettivo contratto di lavoro part-time.

Risorse maggiorazione= € 1.207,20

Totale punteggi schede valutazione dipendenti cui assegnare la maggiorazione= Es. 364 (92 + 91 + 90 + 89)

Valore Punto maggiorazione= Risorse maggiorazione/Totale punteggi schede valutazione dipendenti cui assegnare la maggiorazione

Valore Punto maggiorazione= € 1.207,20/364= € 3,32

Maggiorazione premio Individuale= Valore Punto maggiorazione* Punteggio Individuale dipendente maggiorato

Maggiorazione premio Individuale 1= € 3,32*92= € 305,44

Maggiorazione premio Individuale 2= € 3,32*91= € 302,12

Maggiorazione premio Individuale 3= € 3,32*90= € 298,80

Maggiorazione premio Individuale 4= € 3,32*89= € 295,48

I risultati così ottenuti dovranno ulteriormente essere rapportati alla percentuale delle ore di cui al rispettivo contratto di lavoro part-time.