



## COMUNE DI GALLICANO (Provincia di Lucca)

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - PARTE GIURIDICA PER IL TRIENNIO 2018 – 2020 - PARTE ECONOMICA 2018

.....  
Il giorno ventiquattro del mese di dicembre dell'anno 2018, presso la sede del comune di Galliciano ha avuto luogo l'incontro tra:

1) Silvana Citti - segretario generale in qualità di presidente della Delegazione Trattante di parte datoriale, costituita con la deliberazione di giunta comunale n. 68 del 14 giugno 2018.

2) la Delegazione in rappresentanza della parte sindacale nelle seguenti persone :

RSU – Pierluigi Mazzanti  
RSU – Massimo Tamagnini  
RSU – Riccardo Dini Baldaccini

I sotto indicati rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del vigente CCNL

per CISL - Giulio Baldacci  
per UIL - Giorgio Merlini  
per UGL – Cipriano Paolinelli

Le parti, dopo le verifiche di competenza, sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito anche "CCDI") del Comune di Galliciano per il triennio 2018/2020 (parte normativa) e per l'anno 2018 (parte economica).



## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

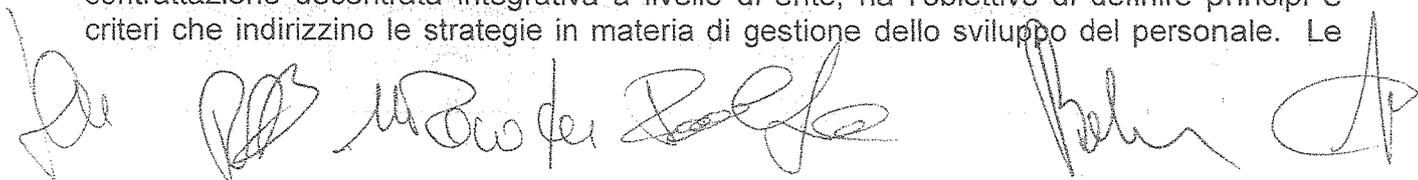
### Art. 1 DURATA E AMBITO DI APPLICAZIONE (Art.8 CCNL 21/5/2018)

1. Il presente contratto ha la medesima durata del CCNL del comparto "Funzioni locali" attualmente vigente; salvo diversa decorrenza specificatamente indicata, le clausole contrattuali entrano in vigore dalla data di stipula e conservano efficacia fino alla stipulazione del contratto decentrato successivo.
2. Il presente contratto non può comunque mantenere norme in contrasto con i contratti collettivi nazionali di lavoro per cui, al variare dei medesimi, le parti si impegnano a rivedere le clausole contenute nel presente contratto al fine di adeguarle al nuovo contesto normativo.
3. I criteri di utilizzo delle risorse possono essere determinati in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale da concludere entro sessanta giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione; il diverso utilizzo delle risorse fra i vari istituti, concordato fra le parti, che non comporti aumenti del fondo, non costituisce modifica al presente contratto.
4. Il presente contratto decentrato si applica, ove non sia espressamente disposto diversamente, a tutto il personale dipendente del Comune di Galliciano con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale.
5. Il presente contratto si applica altresì al personale assunto con contratto di formazione lavoro.
6. Il fondo complessivo destinato alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività è unico e comune per tutto il personale ed è gestito secondo le clausole previste dal presente contratto decentrato.
7. I servizi dell'Ente attuano le decisioni delle parti definite dal presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo senza ulteriori autorizzazioni da parte degli organi di governo essendo il CCDI immediatamente esecutivo dalla relativa sottoscrizione.

## TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

### Art.2 Obiettivi e strumenti (Art. 3 CCNL 21/5/2018)

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 del CCNL del 21 maggio 2018, il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. La presente intesa, in ordine alle materie demandate dalle vigenti norme del CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di definire principi e criteri che indirizzino le strategie in materia di gestione dello sviluppo del personale. Le



AMPL



politiche adottate dall'ente al riguardo dovranno essere finalizzate, da un lato, a motivare ed incentivare il personale dipendente e, dall'altro, a correlare strettamente i trattamenti economici accessori, anche diversificati, ad effettivi incrementi di produttività, ad oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità delle prestazioni e all'affidamento di compiti e funzioni che esaltino l'autonomia e la responsabilità dei dipendenti.

3. Come espressamente stabilito dalle clausole contrattuali richiamate, il sistema di relazioni sindacali si articola, a livello di ente, nei seguenti modelli relazionali:

- a) contrattazione collettiva decentrata integrativa con le modalità indicate dal contratto nazionale e nella fattispecie sulle materie indicate dall'art.7 del CCNL 21 maggio 2018;
- b) informazione, secondo la disciplina contrattuale (art.4 del CCNL 21 maggio 2018);
- c) confronto, per le materie e secondo le modalità di cui all'art.5 del CCNL del 21 maggio 2018.

### Art. 3

#### **SOGGETTI SINDACALI NEI LUOGHI DI LAVORO**

(art. 7 CCNL del 21/5/2018)

1. Ai sensi dell'art.7 del CCNL 21 maggio 2018, i soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono individuati come segue:

a) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.), elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale stipulato il 7 agosto 1998;

b) gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative previste dall'art. 10, comma 2, dell'accordo collettivo indicato nella lettera a) e denominate ai fini del presente contratto Organizzazioni Sindacali Territoriali.

2. I soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali sono quelli previsti dall'art.3 del CCNQ sottoscritto in data 4 dicembre 2017.

3. Le parti danno atto che la quantificazione e l'assegnazione alle singole organizzazioni sindacali del monte - ore annuo di permesso sindacale sono definite con separato accordo integrativo decentrato, in conformità alla CCNQ richiamato al comma 2.

### Art. 4

#### **ASSEMBLEE**

(art.4 CCNQ del 4/12/2017)

1. La R.S.U., unitariamente intesa, e i dirigenti sindacali di cui all'art.3 del CCNQ del 4 dicembre 2017, comma 1, lettere da b) a e) hanno facoltà di indire assemblee dei lavoratori in modo congiunto o disgiunto; le assemblee possono essere convocate a livello di ente, di settore o di sede esterna.

2. Il limite di fruizione individuale del singolo dipendente è di 10 ore annuali, considerate, a tutti gli effetti, orario di servizio.

3. Nel caso di materie di interesse generale per le quali la durata dell'assemblea può essere estesa oltre le tre ore, è necessario, dopo la terza ora, assicurare i servizi minimi essenziali come individuati nell'allegato A) al precedente CCDI (parte giuridica).

4. La comunicazione dell'assemblea deve essere inoltrata all'amministrazione comunale con almeno due giorni di anticipo e deve contenere la data, il luogo e l'orario, nonché l'ordine del giorno dell'assemblea stessa.

5. L'amministrazione comunale, a richiesta, mette a disposizione della R.S.U. e dei dirigenti sindacali di cui al comma 1, idonei locali per lo svolgimento delle assemblee sindacali.



6. Ai fini del controllo sull'utilizzo del monte ore di cui al precedente comma 2, il dipendente che partecipa all'assemblea è tenuto a registrare l'assenza dal posto di lavoro mediante il sistema informatizzato di rilevazione.

### TITOLO III

#### ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

##### Art. 5 ORARIO DI LAVORO (Art. 22 CCNL 21/5/2018)

1. Le politiche dell'orario di lavoro, inteso quale elemento di organizzazione del lavoro e di gestione del personale, sono improntate all'obiettivo di assicurare l'ottimale funzionamento dei servizi, con particolare riguardo al contemperamento delle prioritarie esigenze dell'utenza e di quelle dei lavoratori dipendenti.

2. Le politiche dell'orario di lavoro dovranno essere improntate ai seguenti criteri:

- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.

3. Al fine di cui al comma 1, si specifica che:

a) per "orario di servizio" deve essere intendersi il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza;

b) per "orario di apertura al pubblico" deve intendersi il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria, ovvero le fasce orarie, di accesso ai servizi da parte dell'utenza.

c) per "orario di lavoro" deve intendersi il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio".

4. In materia di orario di lavoro il CCNL del 21/5/2018 prevede le seguenti relazioni sindacali:

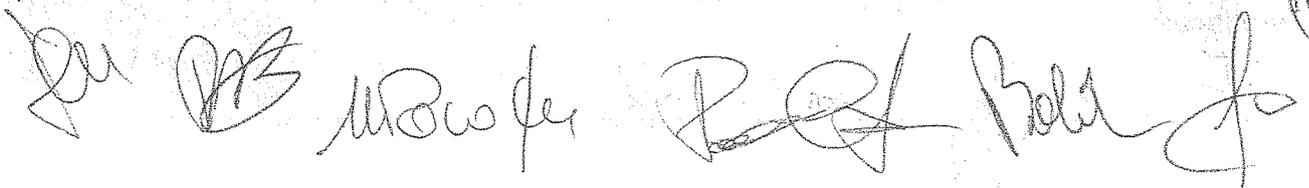
a) il "confronto" ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lettera a), che comprende la materia dell'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro.

b) la contrattazione, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera p ("criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare"), lettera q ("elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2"), lettera r ("individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2, lettera s ("elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14/9/2000";

5. Le tipologie dell'orario di lavoro, ai sensi dell'articolo 22, comma 4, del CCNL del 21/5/2018 sono distinte in:

a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 27;

4



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with a vertical stamp.



b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 23;

c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 25.

6. Le tipologie di cui al precedente comma sono definite dal datore di lavoro unilateralmente, previo confronto con le organizzazioni sindacali allo scopo di acquisire indicazioni, osservazioni e proposte utili a determinare l'ottimale definizione delle articolazioni orarie.

7. Ai sensi di quanto previsto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato, di norma, su cinque giorni settimanali fatta eccezione per i servizi che devono garantire prestazioni continuative o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri servizi pubblici.

8. All'interno dello stesso settore potranno coesistere, qualora lo richiedano specifiche esigenze individuate dal responsabile, tipologie diverse di orario.

9. L'arco di distribuzione dell'orario di lavoro non potrà eccedere, di norma, le 10 ore giornaliere ed il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psico-fisiche.

10. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore deve essere previsto un intervallo per pausa non inferiore a trenta minuti, come previsto al successivo articolo 6.

#### Art.6

#### PAUSA

(art.26 CCNL 22/5/2018)

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale non in turno, ha diritto a una pausa di almeno 30 minuti per recuperare le energie psicofisiche e consumare il pasto.

2. Una diversa e più ampia pausa giornaliera diversa può essere prevista per i dipendenti che:

a) beneficiano delle tutele previste a favore della maternità o paternità (D.Lgs. n. 151/2001);

b) devono assistere familiari portatori di handicap (legge n. 104/1992);

c) sono inseriti in progetti terapeutici di recupero legati a problemi di tossicodipendenza e alcolismo cronico (art.44 del CCNL 21/5/2018);

d) si trovano in una situazione di necessità dovuta alla frequenza da parte dei figli di asili nido, scuole materne e primarie;

e) svolgono attività di volontariato;

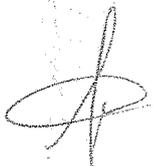
f) appartengono ad un nucleo familiare monoparentale con figli minori conviventi.

3. Se la prestazione lavorativa viene esercitata nell'ambito di un orario lavorativo quotidiano superiore alle 6 ore, la pausa pranzo può non essere prevista in presenza di attività obbligatorie per legge.

#### Art. 7

#### BANCA DELLE ORE

(Art.38-bis CCNL 14/9/2000 e art.38 CCNL 22/1/2004)

5 





1. E' istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore pari ad ore 36 annue, al fine di consentire al personale dipendente la fruizione, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario.
2. Nel conto - ore confluiscono, su preventiva richiesta del dipendente, le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo come sopra determinato, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun dipendente o in retribuzione o come recuperi compensativi nel rispetto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

#### Art.8

#### REPERIBILITA'

(art.24 CCNL 14/9/2000 e art.24 CCNL 21/5/2018).

1. Il servizio di reperibilità è effettuato tramite turno fisso di reperibilità a domicilio per i dipendenti indicati nel provvedimento istitutivo del servizio; deve essere garantita, nell'arco temporale annuale e giornaliero, nonché in occasione delle giornate di riposo settimanale (in caso di settimana corta), festive e delle festività infrasettimanali, la disponibilità di pronto intervento del personale in caso di situazioni di emergenza.
2. La reperibilità è remunerata con una indennità pari a € 12,00 per 12 ore al giorno; tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato ed è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria, con la maggiorazione del 10%. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato o il posto oggetto dell'intervento nell'arco massimo di 30 minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere collocato in reperibilità per più di 6 volte in un mese, elevabile a ad un massimo di 12 volte, in ipotesi di carenza di organico; a tal fine, l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti volontari e fissa mensilmente i turni.
4. In caso di intervento operativo del dipendente, la prestazione sarà compensata con il pagamento delle ore straordinarie effettivamente svolte, ovvero, a richiesta del dipendente, con riposo compensativo.
5. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato (giorno festivo o riposo secondo l'orario di lavoro assegnato), il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa; la fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. Ai sensi dell'art.24, comma 6, del CCNL del 21 maggio 2018, 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, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.
7. Le aree di pronto intervento per servizi di emergenza, per le quali potrà essere istituito il servizio di pronta reperibilità, saranno individuate, su proposta del competente responsabile del servizio, dall'organo di governo dell'Ente.

#### Art.9

#### TURNAZIONI

(Art.23 CCNL 21/5/2018)



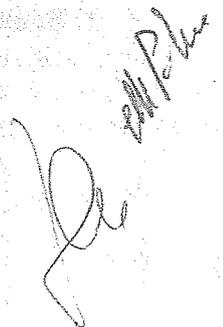
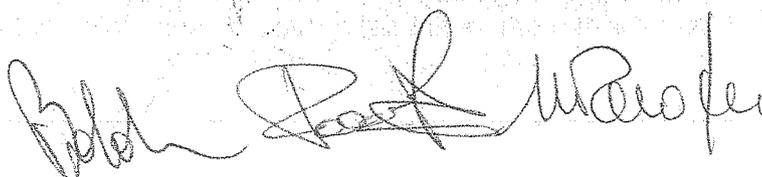
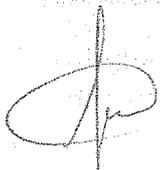


1. L'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
  - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
  - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
  - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
  - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno - festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
  - a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6:00 e le 22:00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del C.C.N.L. del 9/5/2006;
  - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del C.C.N.L. del 9/5/2006;
  - c) turno festivo - notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del C.C.N.L. del 9.5.2006.
6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67 del CCNL del 21/5/2018.
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
9. Sono fatte salve le diverse determinazioni assunte, in sede di specifico accordo stralcio, per il personale addetto al servizio associato di Polizia Locale.

**Art.10**

**SERVIZIO MENSA**

**(artt.45 e 46 CCNL 14/9/2000 e art.13 CCNL 9/5/2006)**





1. Ai dipendenti che per specifiche esigenze e soluzioni organizzative delle strutture in materia di orario di lavoro prestano servizio su orario spezzato e/o con rientri pomeridiani e/o con prolungamento dell'orario pomeridiano per prestazioni straordinarie autorizzate è riconosciuto il diritto ad usufruire del servizio di mensa aziendale.
2. Hanno inoltre diritto ad usufruire del servizio di mensa:
  - a) i dipendenti che effettuano prestazioni in casi di eventi eccezionali o straordinarie (calamità naturali, servizio elettorale, incidenti, etc.).
  - b) i dipendenti in reperibilità che a causa di un'eventuale chiamata siano presenti in servizio all'orario del pasto, a condizione che prestino attività per almeno quattro ore continuative.
3. Il diritto al servizio di mensa è garantito con le seguenti modalità:
  - con il pasto direttamente erogato dall'amministrazione nelle mense comunali o in locali idonei;
  - con il rilascio dei buoni pasto.
4. L'ente garantisce attualmente il diritto al servizio di mensa mediante il rilascio di buoni pasto (*ticket restaurant* in formato elettronico).
5. Il valore del buono pasto, attualmente fissato in € 7,00 (al netto del terzo a carico del dipendente), potrà essere sottoposto a periodica verifica sulla base dei costi medi praticati dai ristoratori locali.

## TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO

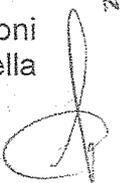
### CAPO I INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (art.70-bis del CCNL 21/5/2018)

#### Art. 11 DISCIPLINA GENERALE

1. L'indennità per "condizioni di lavoro" è destinata a remunerare lo svolgimento delle seguente attività:
  - a) attività disagiate;
  - b) attività esposte a rischi;
  - c) attività che implicano il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente capo è, nei valori minimi e massimi giornalieri di € 1 ed € 10, commisurata, ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1.

#### Art.12 INDENNITA' DI DISAGIO (art.70-bis, lettera a) del CCNL 21/5/2018)

1. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della





giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
  - prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile, nonché i servizi di polizia mortuaria.
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
3. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
4. La misura della indennità di disagio di cui all'art.70-bis, lettera a) del CCNL del 21 maggio 2018 è determinata in € 3 (euro tre) giornalieri lordi.

**Art.13**  
**INDENNITA' DI RISCHIO**  
**(art.70-bis, lettera b) del CCNL 21/5/2018)**

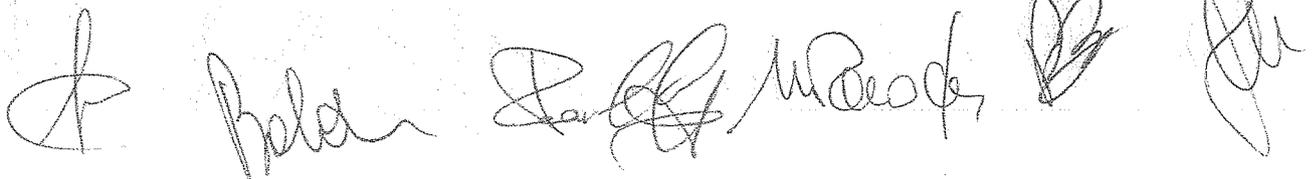
1. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

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

2. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

3. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

9





4. La misura della indennità di rischio di cui all'art.70-bis, lettera b) del CCNL del 21 maggio 2018 è determinata in € 3 (euro tre) giornalieri lordi.

#### Art.14

### INDENNITA' MANEGGIO VALORI (art.70-bis, lettera b) del CCNL del 21/5/2018)

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

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

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

- dai rendiconti annuali resi dagli agenti contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

4. L'importo di tale indennità è stabilito, in misura forfettaria, in relazione alla media presunta dei valori mensili maneggiati, come segue:

- agente contabile addetto agli uffici demografici: € 1,23 giornaliero lordo;
- agente contabile addetto al servizio di polizia Locale: € 1,23 giornaliero lordo;
- economo: € 3,00 giornaliero lordo.

5. L'indennità deve essere corrisposta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio.

## CAPO II – ULTERIORI INDENNITA'

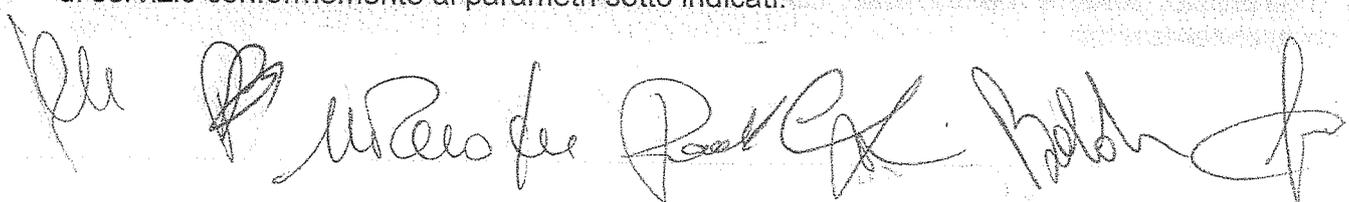
#### Art.15

### INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 70-quinques, comma 1, CCNL 21/5/2018)

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente sono individuati le situazioni di lavoro in cui siano collocati dipendenti – delle categoria B, C e, quando ad essi non siano affidati incarichi nell'ambito dell'area delle posizioni organizzative, della categoria D - cui sia affidato l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità o che operino in situazioni di complessità organizzativa e/o che richiedano l'attivazione di particolari professionalità tecniche, con ampi margini di autonomia lavorativa, in corrispondenza di esigenze organizzative dei servizi, e comunque nel rispetto delle mansioni previste dalla categoria di appartenenza.

2. Vengono individuati specificatamente, nell'ambito degli assetti strutturali ed organizzativi, quei ruoli che risultino maggiormente corrispondenti a rilevanti esigenze organizzative ed ai piani dell'amministrazione.

3. I livelli di complessità e responsabilità sono individuati, nel limite del **massimo importo di € 3.000** prescritto dal CCNL e del budget disponibile, dalla conferenza dei responsabili di servizio conformemente ai parametri sotto indicati.





4. Le responsabilità di cui al presente articolo sono formalmente e nominalmente assegnate ai dipendenti collocati nelle strutture interessate con atto del competente responsabile.

5. L'indennità di cui trattasi verrà erogata con cadenza **mensile** sulla base di apposito prospetto riepilogativo ed a seguito di apposita certificazione del responsabile del settore dalla quale risulti la rispondenza dell'attività espletata dal dipendente interessata in stretta correlazione alle responsabilità di cui alle fattispecie sotto specificate.

6. La misura dell'indennità di cui al presente articolo avrà per quanto sopra connotazione temporale limitata all'effettivo espletamento degli incarichi connessi a particolari responsabilità e potrà dunque essere soggetta a variazioni, in aumento e in diminuzione, anche nel corso dello stesso anno.

7. Gli incarichi di responsabilità potranno avere una durata pari a quella degli incarichi di P.O. e possono essere motivatamente revocati da parte del responsabile del settore, oltre che per evidenti motivi di cessazione o mobilità del soggetto incaricato, per ragioni organizzative di varia natura (tra cui l'oggettiva decadenza della ragion d'essere dei compiti che costituiscono il nucleo di attività comportanti responsabilità), per insufficiente corrispondenza del titolare alle esigenze di impegno professionale poste dai compiti assegnati o per mancato rispetto di direttive dei superiori gerarchici.

8. In sede di liquidazione dei compensi dovrà farsi riferimento ai tempi di effettiva attribuzione ed esercizio degli incarichi nel corso di ciascun anno, nonché di quanto prescritto dall'art. 71, comma 1, della legge 133/2008.

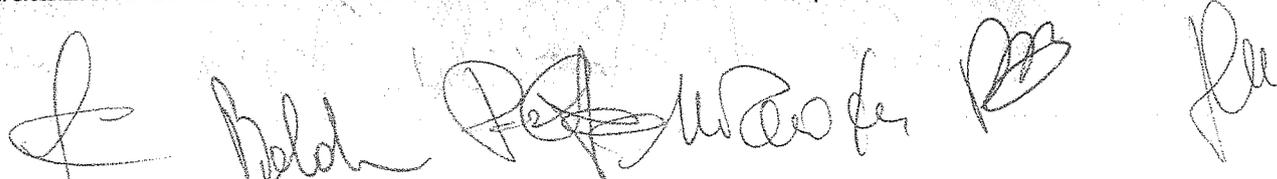
9. Per l'esercizio di specifiche responsabilità del personale della categoria D, attribuite con atto formale, la misura delle indennità viene graduata secondo i seguenti parametri:

- a) responsabilità di attività sostitutiva del titolare di P.O. (fatta eccezione per l'adozione di atti a rilevanza esterna)
- b) responsabilità di apposizione parere di regolarità tecnica sulle proposte deliberative
- c) responsabilità di presidente e/o componente di commissioni di concorso
- d) responsabilità di presidente e/ componente di commissioni di gara
- e) responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)
- f) responsabilità di conseguimento di obiettivi e risultati specifici
- g) responsabilità di realizzazione di programmi e piani di attività
- h) responsabilità di istruttorie particolarmente complesse
- i) responsabilità di sistemi relazionali complessi (es. Delegazione trattante)
- l) responsabilità di preposizione a strutture complesse e/o strategiche
- m) responsabilità di gestione di risorse
- n) responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori
- o) responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)
- p) responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni)
- q) responsabilità di concorso decisionale.

10. La misura annuale dell'indennità è determinata come segue:

- presenza contestuale di almeno 7 fattispecie = importo annuo euro 3.000,00
- presenza contestuale di almeno 5 fattispecie = importo annuo euro 1.500,00
- presenza di almeno 3 fattispecie = importo annuo euro 1.000,00

11. Al personale delle categorie B e C che esercita, in virtù di un atto formale del responsabile del servizio, compiti che comportano specifiche responsabilità, diverse da quelle indicate al successivo art. 14, sono corrisposti compensi graduati in sede di contrattazione decentrata strettamente correlati al livello di responsabilità attribuita.





12. I criteri per la determinazione delle indennità di cui al precedente comma 10 sono i seguenti:

- a) coordinamento risorse umane;
- b) responsabilità tecnica;
- c) deleghe particolari;
- d) altri incarichi.

13. Le indennità di cui al precedente comma non potranno superare l'importo annuo di euro 1.500,00.

#### Art.16

#### ULTERIORI INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

(art. 70-quinques, comma 2, CCNL 21/5/2018)

1. L'indennità, nell'importo di € 350,00 annui lordi, è riconosciuta al personale non titolare di PO, per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale dell'ente, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile ed anagrafe ed ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. L'indennità di cui al comma 1 è frazionabile per mese nel caso di variazione dell'incarico in corso d'anno.

#### Art. 17

#### COMPENSI PER PRESTAZIONI E RISULTATI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

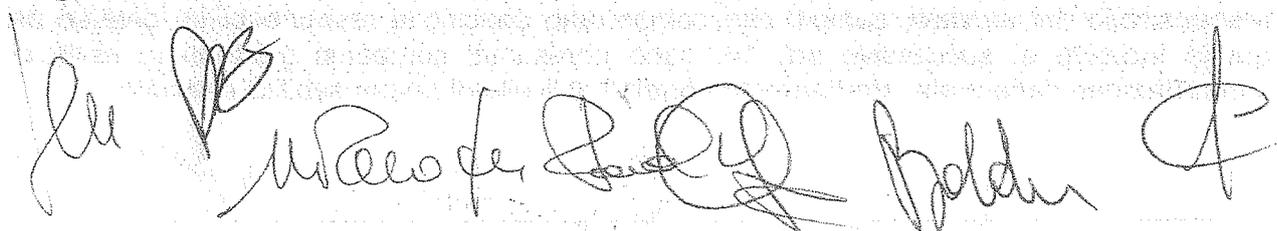
(art.67, comma 3, lett. c) e art.68, comma 2, lett. g), CCNL 21/5/2018)

1. Vengono di seguito richiamate le forme di incentivazione che, per espressa previsione di legge, consentono contrattualmente di attivare risorse da destinare al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane:

- a) compensi per le funzioni tecniche ex art.113 del D.Lgs. 50/2016 (codice dei contratti pubblici) con le modalità definite dallo specifico regolamento;
- b) compensi per attuazione accordi di collaborazione, sponsorizzazioni etc. (art.43 legge 449/1997) nei limiti e con le modalità previste dallo specifico regolamento comunale);
- c) compensi derivanti dalle risorse conseguenti i piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art.16 commi 4, 5 e 6 del D.L. 98/2011);
- d) diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003).

2. I compensi di cui al comma 1 non sono rilevanti ai fini del superamento del limite complessivo dell'ammontare delle risorse decentrate di cui all'art.23, comma 2, del del D.Lgs. 75/2017.

12





## TITOLO V – SISTEMA PREMIANTE

### CAPO I

#### PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (art.7, comma 4, lettera c) e art.16 CCNL 21/5/2018)

##### Art.18

##### AMBITO DI RIFERIMENTO

1. Fermo restando tutti i principi fissati nel CCNL 21/5/2018 - parte normativa ed in esecuzione di quanto previsto dall'art.16 dello stesso contratto, sono definiti con il presente accordo i criteri per la definizione delle procedure per le progressione economiche. a orizzontale per l'anno 2018.

##### Art.19

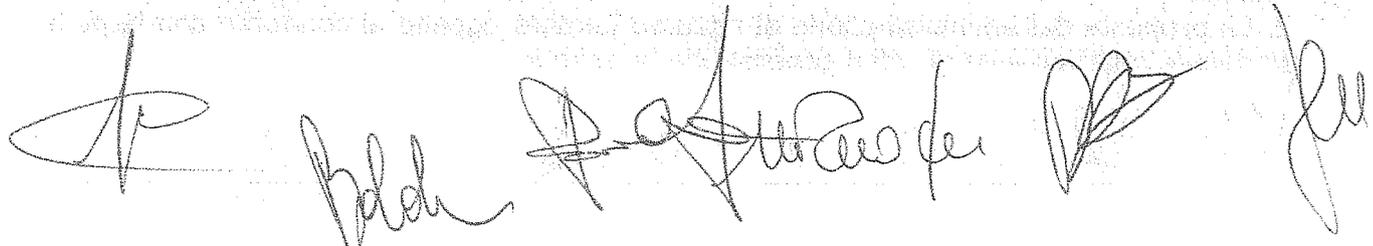
##### CRITERI GENERALI

1. La progressione economica, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.
2. All'istituto della progressione economica orizzontale sono ammessi tutti i dipendenti a tempo indeterminato in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.
3. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza; a tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
4. Ai fini della partecipazione alla progressione orizzontale, la valutazione dei dipendenti assunti attraverso l'istituto della mobilità, in possesso dei requisiti previsti per l'accesso alla progressione orizzontale disciplinati dal presente accordo, avviene considerando i punteggi annuali attribuiti dall'ente di provenienza, debitamente riproporzionati con il sistema di valutazione del Comune di Galliciano.

##### Art.20

##### ELEMENTI DI VALUTAZIONE

1. A decorrere dall'anno 2019, in coerenza con il nuovo sistema di misurazione della performance, le progressioni economiche, fermo restando i criteri generali sopra indicati, sono attribuite con i seguenti elementi di valutazione:
  - a) esiti della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione dell'attivazione dell'istituto (media dei tre anni);
  - b) esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento;
  - c) competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
2. Il paramento di cui al comma precedente, lettera c), dovrà essere graduato in stretta correlazione ai profili professionali dei dipendenti interessati.





**Art.21**  
**FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA**

1. La progressione è attribuita, fino alla copertura finanziaria delle risorse disponibili, ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto, all'interno dell'unica graduatoria.
2. A parità di punteggio, la graduatoria è formata utilizzando i seguenti criteri, disposti in ordine di priorità:
  - anzianità di servizio nella categoria giuridica di appartenenza
  - anzianità di servizio nell'ente di appartenenza
2. L'attribuzione della progressione economica non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto.

**ART.22**  
**NORMA TRANSITORIA**

1. Ai sensi dell'art.16, comma 10 del CCNL 21/5/2018, relativamente all'anno 2018 sono applicate, per l'istituto della progressione economica orizzontale, le clausole contenute nel previgente CCDI con le integrazioni e specificazioni contenute nei successivi comi.
2. Saranno ammessi alla selezione per l'attribuzione del beneficio i dipendenti, in possesso del requisito dell'anzianità di cui all'art.18, comma 2.
3. La progressione economica, nel limite delle risorse definite dal presente accordo, è attribuita sulla base dei criteri contenuti nel previgente CCDI e in relazione all'esito della valutazione della performance relativa all'anno 2017.
4. Le schede di valutazione, il cui schema è stato approvato con il previgente CCDI, misurano la performance del dipendente nel suo complesso, sia con riferimento all'apporto individuale nell'ambito degli eventuali progetti specifici assegnati, sia con riferimento alla qualità della prestazione individuale complessiva rilevata per l'anno 2017.
5. Al fine di uniformare le valutazioni dei dipendenti, espressi in quarantesimi in base al vigente sistema di valutazione, e quelle dei titolari di posizione organizzativa, valutati con votazione espressa in centesimi, si procederà a convertire, con metodo proporzionale, la votazione in centesimi dei titolari di posizioni organizzative in punteggio espresso in quarantesimi.
6. Per l'anno 2018 le parti convengono di attribuire, nel limite delle risorse destinate allo scopo come determinato nell'importo nell'allegato B) al presente CCDI, una progressione economica per ciascuna categoria giuridica B, C e D, con effetto 1° gennaio 2018.

**CAPO II – PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE**

**Art.23**  
**SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE**

1. Le parti concordano sulla necessità di approvare un nuovo sistema della performance organizzativa e individuale, in linea con le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 75/2017, del CCNL del 21 maggio 2018 e delle ulteriori direttive ministeriali emanate in materia.
2. La proposta dell'amministrazione al riguardo formerà oggetto di confronto con la parte sindacale relativamente ai criteri generali che la ispirano.

14





3. Il sistema di valutazione della performance di cui al presente articolo sarà approvato dall'amministrazione entro il 31 gennaio 2019 ed applicato con stessa decorrenza.

#### Art.24

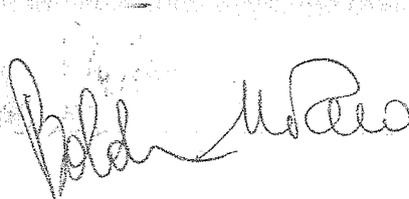
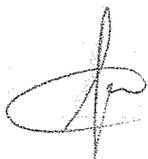
### CRITERI GENERALI PER LA PREMIALITA' (art.68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21/5/2018)

1. Il Comune promuove l'utilizzo di sistemi premiali finalizzati alla valorizzazione di comportamenti organizzativi e individuali che esprimano il pieno conseguimento della funzionalità amministrativa e la corretta attuazione delle politiche istituzionali allo scopo di corrispondere alle esigenze della collettività, nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità, oltre che di trasparenza e prevenzione della corruzione.
2. L'attivazione dei sistemi premiali è subordinata alla effettiva rilevazione del conseguimento di comprovati risultati di gestione che si rivelino "utili", "migliorativi" o comunque espressione dei principi di correttezza e "buon andamento" dell'Amministrazione, nel rispetto del codice di comportamento dei dipendenti pubblici.
3. I criteri generali per l'attribuzione delle premialità collettive e individuali sono stabiliti, in conformità alle norme di legge, alle prescrizioni contenute nei contratti collettivi nazionali, nel rispetto del sistema delle relazioni con le organizzazioni sindacali, così come previsto dall'ordinamento vigente.
4. I criteri di valutazione della premialità, a livello di unità organizzativa, in relazione alle competenze attribuite, dovranno tenere conto, sia del risultato conseguito, sia del rispetto degli adempimenti previsti dalle norme di legge e degli obblighi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.
5. In ogni caso è tassativamente escluso l'utilizzo di sistemi premiali diretti, indistintamente a tutto il personale, senza alcun criterio di selezione e valutazione.
6. Le risorse destinate alla premialità possono essere attribuite ai dipendenti solo a seguito di validazione dei risultati conseguiti da parte dell'organismo di valutazione; tale validazione deve essere pubblicata contestualmente alla relazione sulla Performance.

#### Art.25

### CRITERI GENERALI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

1. Il Comune promuove l'attivazione di sistemi di valutazione allo scopo di favorire la diffusione di comportamenti virtuosi orientati al corretto esercizio delle competenze e dei ruoli attribuiti e delle responsabilità connesse.
2. Il sistema di valutazione viene definito in atti/regolamenti approvati dalla giunta comunale, riguardanti ciascuna delle metodologie seguenti:
  - a) la valutazione delle performance dei responsabili di settore/servizio;
  - b) la valutazione della performance individuale dei dipendenti;
  - c) la valutazione di progetti specifici;
  - d) la valutazione ai fini della progressione economica.
3. Il Comune intende promuovere il riconoscimento di premialità, in coerenza con le nuove disposizioni di legge e clausole contrattuali mediante preventiva approvazione della specifica metodologia cui si farà riferimento, sia in relazione alla definizione delle somme da ripartire, sia in relazione al metodo da utilizzare.
4. Il sistema di valutazione sarà esaminato ed approvato nelle sue componenti secondo il modello di relazioni sindacali definito dal CCNL del 21/5/2018.



UMP



## Art.26

### CRITERI PER IL CONFERIMENTO E REVOCA DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (art.14, comma 3, lettera d) CCNL 21/5/2018)

1. Nell'ambito delle risorse finanziarie a carico del bilancio, in attuazione della previsione contenuta nell'art. 17 del CCNL del comparto Funzioni locali, ai responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, viene conferita la titolarità delle posizioni organizzative disciplinate dagli art. 13, 14 e 15 dello stesso CCNL.
2. Gli incarichi di posizione organizzativa sono attribuiti con provvedimento del sindaco, decorrono dalla data del conferimento dell'incarico di responsabilità, di cui al comma precedente, e cessano automaticamente con la scadenza del mandato amministrativo.
3. I criteri generali per l'applicazione dell'istituto saranno definiti dall'ente, previo confronto con i soggetti sindacali, entro la scadenza della fase transitoria prevista dal CCNL medesimo (20 maggio 2019).

## Art.27

### LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI TITOLARI DI PO

1. In conformità con le prescrizioni normative e contrattuali, viene riconosciuto a ogni titolare di posizione organizzativa una retribuzione in ragione del grado e delle modalità di realizzazione delle performance attribuite, sia individualmente, sia con riferimento al settore di competenza, sia in ragione del contributo prestato per il conseguimento delle politiche e dei programmi dell'Ente.
2. I titolari di PO concorrono alla realizzazione della performance organizzativa e sono valutati in ragione del grado di conseguimento della medesima; a tal fine, le risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato vengono decurtate della percentuale corrispondente al mancato raggiungimento degli obiettivi relativi alla performance organizzativa.
3. Le risorse da destinare alla retribuzione di risultato, una volta definito l'ammontare, in relazione al grado di conseguimento, come previsto nel comma precedente, sono ripartite tra i titolari di posizione organizzativa in ragione al punteggio valutativo attribuito a ciascuno di essi, nel rispetto dei seguenti criteri:
  - a) fattori presupposto: condizioni necessarie, relative alla insussistenza di situazioni patologiche riguardanti gravi inadempienze, condanne definitive o sanzioni disciplinari non lievi che non consentono l'avvio del processo valutativo
  - b) fattori premianti: attribuzione di punteggi in relazione al conseguimento degli obiettivi, sia trasversali, sia individuali, sia settoriali, assicurando la prevalenza di questi ultimi
  - c) fattori di integrazione: finalizzati all'eventuale riconoscimento di valore ad attività impreviste e gravose che non siano state inserite nel piano delle performance e che abbiano comportato particolare impegno o conseguito significativi vantaggi per l'Amministrazione.
  - d) fattori di riduzione: consistenti nella riduzione del punteggio ottenuto con i punti precedenti qualora si riscontrino, in modo oggettivo, inadempienze, mancato rispetto degli obblighi di trasparenza, mancata attuazione di prescrizioni in ordine alla regolarità amministrativa, ecc.
4. La metodologia per la valutazione della performance dei titolari di posizione organizzativa sarà definita con specifico provvedimento sarà approvato con deliberazione della giunta comunale, nel rispetto dei criteri contenuti nel presente articolo.





## Art.28

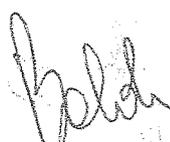
### CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIPENDENTI

1. In conformità alle prescrizioni normative e nel rispetto degli accordi negoziali, il Comune riconosce a ogni dipendente la possibilità di concorrere alla ripartizione di somme specificamente destinate, a titolo di premialità, all'incentivazione della produttività.
2. Le somme richiamate al comma 1 sono erogate solo a seguito dell'effettivo conseguimento di risultati attesi, sia con riferimento agli obiettivi della performance organizzativa, sia con riferimento agli standard e agli obiettivi del settore/servizio di appartenenza.
3. La performance dei dipendenti si articola come segue:
  - a) performance organizzativa, a cui l'Ente destina la percentuale (o la quota) delle risorse definita con i criteri oggetto di contrattazione, cui concorrono tutti i dipendenti mediante l'utilizzo di parametri che assicurino un'equa distribuzione, tenendo conto dei seguenti parametri generali:
    - punteggio complessivo conseguito nella valutazione ai fini della performance individuale;
    - presenza in servizio.
  - b) performance individuale, consistente nel contributo di ciascun dipendente al conseguimento della performance dell'unità organizzativa di appartenenza, anche con riferimento agli aspetti relativi alle modalità di attuazione, nonché al rispetto degli obblighi di comportamento, sarà valutata in considerazione dei seguenti fattori:
    - grado di responsabilità, specializzazione e adeguatezza della prestazione;
    - grado di partecipazione e contributo al risultato;
    - comportamento organizzativo.
4. Nel corso dell'anno di valutazione il responsabile competente cui è assegnato il dipendente può indirizzare a questi delle comunicazioni informali relativi ad "apprezzamenti" o "rilevi" riferiti a situazioni lavorative che si siano verificate non oltre una settimana da tale comunicazione; tali comunicazioni hanno lo scopo di conferire maggiore oggettività al giudizio valutativo, ricollegandolo direttamente a uno o più eventi certi, consentendo al dipendente di avere immediata notizia degli effetti generati dal suo comportamento e di potervi porre rimedio.
5. Al fine di assicurare omogeneità al processo valutativo, anche in considerazione degli effetti conseguenti all'utilizzo degli esiti ai fini della progressione economica o di altri istituti, la valutazione nei confronti dei dipendenti viene proposta dal responsabile competente in sede di conferenza dirigenziale, presieduta dal presidente del nucleo di valutazione.
6. La metodologia per la valutazione della performance dei dipendenti verrà descritta nello specifico provvedimento che sarà approvato con deliberazione di giunta, nel rispetto dei criteri contenuti nel presente articolo.

## Art.29

### CRITERI PER LA VALUTAZIONE DI PROGETTI SPECIFICI

1. Il Comune ha facoltà di definire progetti di miglioramento dei servizi e di incentivazione della produttività dell'ente cui fare corrispondere specifici compensi destinati esclusivamente ai dipendenti che abbiano prestato effettivo servizio ai fini della realizzazione degli obiettivi previsti nel progetto.
2. I progetti di miglioramento sono definiti preventivamente dall'amministrazione mediante una dettagliata declinazione dei seguenti elementi:
  - a) data di inizio e conclusione;



*Handwritten note:*  
M. L. L.



- b) modalità di attuazione;
- c) aspettative di risultato;
- d) risorse umane individuate;
- e) stima delle ore di lavoro richieste.

3. Le "aspettative di risultato" debbono essere espresse mediante l'utilizzo di indicatori da cui si evinca in beneficio apportato all'amministrazione utilizzando almeno una dei seguenti criteri: efficienza, efficacia, economicità, adempimento, garanzia.

4. Le somme di cui al comma 1 confluiscono intesa con le organizzazioni sindacali, nel fondo destinato al miglioramento dei servizi ai sensi dell'art.67, comma 5, lettera b) del CCNL del 21/5/2018.

5. L'ammontare delle somme richiamate nel presente articolo è ripartito tra i dipendenti che effettivamente abbiano preso parte ai progetti, nel rispetto del metodo di valutazione previsto nell'articolo precedente.

**Art.30**  
**PREMIO INDIVIDUALE PER L'ECCELLENZA**  
**(art.69 del CCNL 21/5/2018)**

1. I dipendenti che conseguono, in base al sistema di valutazione dell'Ente, le valutazioni più elevate (in misura superiore a 95/100 o equivalente) deve essere attribuita una maggiorazione, in aggiunta al premio individuale di cui all'art.68, comma 2, del CCNL.

2. La misura della maggiorazione di cui al comma 1 è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente e può essere attribuita nella quota massima del 15 % del personale dipendente

**CAPO VI - FINANZIAMENTO DEGLI ISTITUTI ECONOMICI**

**Art.31**  
**COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO PER L'ANNO 2018**

1. Con il presente CCDI le parti prendono atto della costituzione del fondo per l'anno 2018, come da allegato A) al presente accordo, che ne costituisce parte integrante e sostanziale e ne approvano l'utilizzo delle relative somme come da allegato B), anch'esso parte integrante e sostanziale del presente CCDI, dando atto delle finalizzazioni di tali somme al miglioramento della produttività nonché al riconoscimento e valorizzazione della professionalità e del merito.

**TITOLO VI**

**FORMAZIONE DEL PERSONALE**

**CAPO I - PRINCIPI GENERALI**

**Art.32 - SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE**  
**(art.49-bis e art.49-ter del CCNL 21/5/2018)**

1. La sempre maggiore esigenza di sviluppo organizzativo e tecnologico che gli enti hanno in relazione ai mutamenti indotti dai processi di riforma ed alla domanda di maggiore quantità, qualità ed efficacia dei servizi, richiedono, da parte dell'Ente, la necessità di

7  
2  
4



assumere la formazione come processo continuo permanente e accessibile ed, in quanto tale, deve diventare un'attività di rilevanza strategica fortemente integrata con gli altri processi decisionali e gestionali di importanza decisiva per l'Ente.

2. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale sono inseriti nei processi dell'Ente come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze e per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

3. Per le finalità di cui all'art.49-bis del CCNL del 21/5/2018, le parti convengono che, nel periodo di vigenza del presente CCDI, verrà destinata alla formazione del personale, compatibilmente con i vincoli imposti dalle vigenti disposizioni di legge in materia e con le effettive capacità di bilancio, una somma pari almeno all'1% della spesa complessiva del personale.

### Art.33 – MODALITA' DI ATTUAZIONE DELLE ATTIVITA' FORMATIVE

1. L'Ente assicura la formazione e lo sviluppo di una struttura appositamente deputata alle scelte strategiche sulla formazione mediante l'esercizio della funzione in forma congiunta con gli altri Comuni dell'Unione Garfagnana.

2. I responsabili di settore sono tenuti a presentare al segretario generale la proposta di programma annuale di formazione entro il 31 dicembre di ciascun anno a valere per l'anno successivo.

3. La proposta di cui al precedente comma, assentita dalla giunta comunale, è trasmessa alla citata Unione entro il 31 gennaio per la competente approvazione.

4. L'attuazione dei piani formativi dovrà prevedere tempi di inizio e fine attività certi; dovrà essere coerente alla attività lavorativa svolta, o prevista per il personale interessato e potrà essere progettata in forma di addestramento, aggiornamento, formazione, o specializzazione al ruolo, in relazione al bisogno formativo cui dovrà rispondere;

5. La formazione deve riguardare tutto il personale dipendente, incluso il personale in distacco o aspettativa sindacale e dovrà essere effettuata nel periodo di vigenza del presente contratto secondo una programmazione concordata tra le parti, suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:

a) a fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;

b) a favorire i processi di rinnovamento delle procedure e dell'integrazione tra i servizi il tutto per consentire la coerenza delle metodologie e la validità dei percorsi formativi.

6. L'Ente garantisce una formazione di base ai dipendenti neo assunti senza che ciò vada a incidere negativamente sulle aspettative formative del personale già presente nell'amministrazione; in tal senso sono garantiti percorsi formativi al personale che, a seguito di mobilità interna o riorganizzazione degli uffici, sia adibito a diverse mansioni, comunque equivalenti di altro profilo professionale.

7. La formazione fa parte obbligatoriamente del sistema di valutazione permanente dell'Ente, assicurando il principio della pari opportunità nei confronti di tutto il personale interessato.

8. La somma stanziata, a tal fine, sul bilancio dell'Ente per ciascuna annualità e non utilizzata nel corso dell'esercizio finanziario è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.

### TITOLO VII – SERVIZI ESSENZIALI

#### ART. 34 – CONFERMA DELLE PREVIGENTI CLAUSOLE CONTRATTUALI

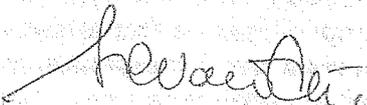


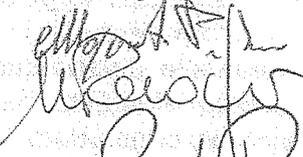
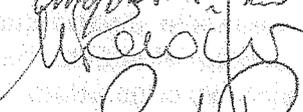
(CCNL Quadro 9/10/2009)

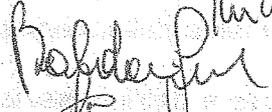
1. La disciplina applicativa in ordine ai servizi essenziali in caso di sciopero ed, in analogia, in caso di assemblea, è definita dall' Allegato A) del previgente CCDI giuridico, che risulta tuttora coerente con l'attuale disciplina legislativa e contrattuale.

**Art.35**  
**NORME TRANSITORIE E FINALI**

1. I nuovi istituti introdotti dal presente CCDI saranno applicati a decorrere dall'anno 2019, ad eccezione di quelli per cui il CCNL del 21/5/2018 prevede una immediata ed incondizionata applicazione.
2. Le parti si impegnano reciprocamente, per i rispetti ruoli, all'attuazione di quanto previsto nel presente CCDI al fine di garantire l'applicazione degli istituti di cui al comma precedente, nell'interesse dell'Ente, della comunità locale di riferimento e, attraverso la valorizzazione delle professionalità e la previsione del sistema premiante, del personale dipendente
3. Per tutto quanto non previsto si rinvia ai contratti collettivi nazionali vigenti ed alle disposizioni di legge vigenti in materia.
4. Con la sottoscrizione del presente contratto sono abrogate, per gli istituti di immediata applicazione, le clausole previste nei precedenti contratti decentrati.

Silvana Citti 

Pierluigi Mazzanti   
Massimo Tamagnini   
Riccardo Dini Baldaccini 

Giulio Baldacci   
Giorgio Merlini   
Cipriano Paolinelli 





## VERIFICA DEI LIMITI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA ANNO 2018

DESCRIZIONE	2016	2015
<b>Risorse stabili</b>		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	56.021	56.021
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	9.166	9.166
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	3.210	3.210
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	11.324	11.324
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001		
DIFFERENZIALE EX ART. 67, COMMA 2, LETTERA B) DICHIARAZIONE CONGIUNTA CCNL 2016/2018		1.244
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	566	566
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)		
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)		
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	14.769	16.684
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)	6.232	5.125
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015	5.835	
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017		5.835
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	3.604	3.604
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>79.385,00</b>	<b>83.651</b>
<b>Risorse variabili soggette al limite</b>		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.862/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	9.247	6.225
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)		
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)		
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)		
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	7.593	7.593
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)		
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016)		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	1.074	1.074
<b>Totale Risorse variabili soggette al limite</b>	<b>15.766</b>	<b>12.744</b>
<b>Risorse variabili NON soggette al limite</b>		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)		
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)		3.650
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)		
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016)	5.000	5.000
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		
RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)		
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)		
<b>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</b>	<b>5.000</b>	<b>8.650</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>20.766</b>	<b>21.394</b>
<b>TOTALE</b>	<b>100.151</b>	<b>105.045</b>
<b>TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO</b>	<b>95.151</b>	<b>96.395</b>

VERIFICA LIMITE 2016 EX ART. 23 COMMA 2 DEL d. Lgs. 75/2017		
totale costituzione del fondo		
decurtazione consolidata	100.151	120.683
totale costituzione del fondo		-15.638
totale voce escluse	100.151	105.045
retribuzione di posizione e di risultato delle PO imputata a bilancio	5.000	9.894
TOTALE DA ASSOGGETTARE A VERIFICA EX ART. 23 COMMA 2 DEL d. Lgs. 75/2017	58.747	64.557
DECURTAZIONE DA OPERARE	157.548	159.708
		2.160

<b>TOTALE FONDO 2018</b>		
PARTE STABILE	83.651	
PARTE VARIABILE	21.394	
	105.045	
<b>FONDO 2018</b>		
DECURTAZIONE PER MAGGIORE IMPORTO DESTINATO ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE		105.045
		-2.160
		102.885
PROGRESSIONI ECONOMICHE	32.292	
INDENNITA' DI COMPARTO COMMA B)	10.563	
		42.855
<b>RISORSE DISPONIBILI</b>		<b>60.030</b>





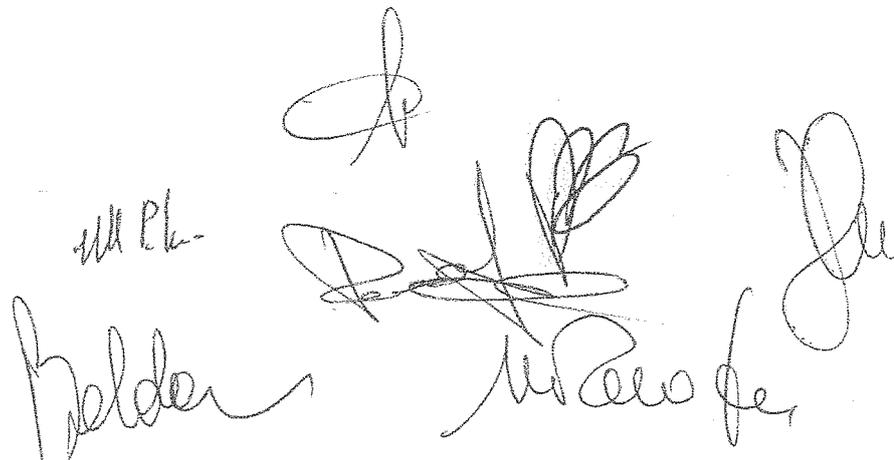


COMUNE DI GALLICANO - anno 2018

14/12/2018

ALLEGATO B)

Fondo Contratto Decentrato		Utilizzo fondo
Spesa finanziata		Importo
Progressioni economiche orizzontali		32.292,00
Indennità di comparto		10.563,00
Progressioni economiche di nuova istituzione ai sensi dell'art. 35 CCNL 22/01/2004		0,00
<b>TOTALE</b>		<b>42.855,00</b>
<b>Risorse stabili disponibili per la contrattazione</b>		<b>60.030,00</b>
Spesa finanziata		Importo
Specifiche responsabilità		6.800,00
Attività che comportano sottoposizione a rischio		720,00
Specifiche responsabilità personale categorie B, C e D: ufficiale di stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale, responsabile dei tributi, archivista informatico, addetto URP, formatore professionale, messo notificatore per funzioni di ufficiale giudiziario, specifiche responsabilità personale protezione civile		900,00
Indennità di turno		5.500,00
Somma prevista per progressioni economiche orizzontali		2.540,86
<b>TOTALE</b>		<b>15.460,86</b>
<b>residuo risorse stabili più variabili</b>		<b>43.569,14</b>
Utilizzo fondo - Parte variabile e residua parte stabile		
Produttività e miglioramento servizi		38.569,14
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (progettazione opere pubbliche, ICI, contenzioso tributario, ecc.)		5.000,00
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>		<b>60.030,00</b>


  
 The bottom section of the document contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'Belder'. In the center, there are several overlapping signatures, including one that looks like 'M. P.' and another that is more stylized. On the right, there is a signature that looks like 'M. P.' and another that is more stylized.

