



# CITTÀ DI REGGIO CALABRIA

## VERBALE

Oggi, 31 del mese di dicembre dell'anno 2018, a Reggio Calabria presso la sede del Palazzo Municipale, alle ore 12.30, la **Delegazione Trattante di parte pubblica e le OO.SS.**

Dato atto che giorno 21 dicembre 2018 è stato sottoscritto:

-l'ipotesi di contratto collettivo 2018-20 - CCID parte normativa per il triennio 2018-20 comprensivo dei seguenti sub -allegati:

- o Tabella Criteri per indennità condizioni di lavoro Art. 70-bis CCNL 21/05/2018;
- o ACCORDO CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE.
- Piano di utilizzo del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2018. ;

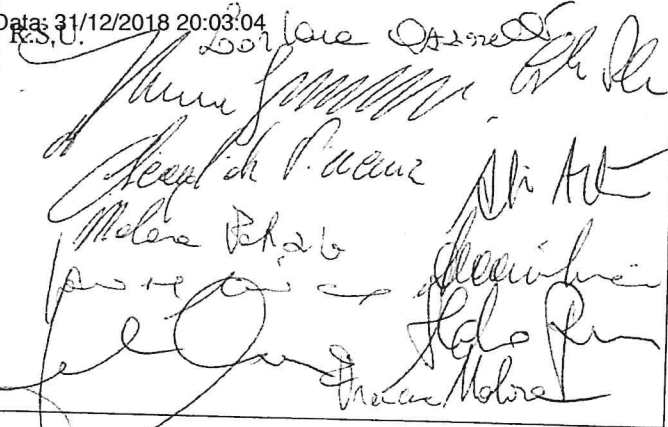
Considerato che:

- il Collegio dei Revisori dei Conti, per come prevede l'art. 40- bis del D.Lgs 165/2001, con il parere del 28 dicembre 2018, ha espresso la positiva certificazione sulla relazione tecnico-finanziaria relativa all'ipotesi di contratto collettivo decentrato;
- che il Nucleo di valutazione ha espresso parere positivo con nota prot. n. 200958 del 27 dicembre 2018 in merito alla coerenza della Metodologia utilizzata ai fini della PEO e della produttività rispetto ai principi della performance.
- La Giunta Comunale, con deliberazione n. 303 del 29 dicembre 2018 ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo;
- 

## SOTTOSCRIVONO

il contratto integrativo decentrato anno 2018 composto dai seguenti documenti:

- Il contratto collettivo integrativo 2018-20 parte normativa comprensivo dei seguenti sub -allegati:
  - o Tabella Criteri per indennità condizioni di lavoro Art. 70-bis CCNL 21/05/2018;
  - o ACCORDO CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE;
  - Piano di utilizzo del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2018.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA	Le OO.SS. Firmato da: ACQUAVIVA GIOVANNA ANTONIA Motivo: sottoscrizione verbale defi nitivo
Il Segretario Generale Avv. Giovanna A. Acquaviva	Data: 31/12/2018 20:03:04 P.S.U. 
Il Dirigente Risorse Umane e Patrimonio Dott.ssa Carmela Stracuzza	
Il Dirigente Finanze e Tributi Dott. Consiglio	





## CSA Regioni Autonomie Locali

Territorio prov. Reggio Calabria

Coordinatore Provinciale

Via Copernico 7 - 89022 Cittanova

Cell. 373 7116077

Mail: [csaralreggiocalabria@gmail.com](mailto:csaralreggiocalabria@gmail.com); [gaetano.mileto@pec.libero.it](mailto:gaetano.mileto@pec.libero.it)  
[gaetano.mileto@tiscali.it](mailto:gaetano.mileto@tiscali.it)

Inviata via mail pec a:

[protocollo@pec.reggiocal.it](mailto:protocollo@pec.reggiocal.it)

[segreteria generale@pec.reggiocal.it](mailto:segreteria generale@pec.reggiocal.it)

**Al Presidente e ai Componenti Delegazione Trattante di Parte Pubblica**

**Ai Componenti RSU**

**del Comune di Reggio Calabria**

**Alle OO.SS. Territoriali sottoscrittrici del CCNL**

**partecipanti alla riunione di Delegazione Trattante odierna 31.12.2018.**

### **DICHIARAZIONE CSA RAL A VERBALE RIUNIONE DELEGAZIONE TRATTANTE COMUNE DI REGGIO CALABRIA DEL 31 DICEMBRE 2018 ORE 12.30.**

IL CSA Regioni Autonomie Locali, richiamando le ragioni e i motivi riportati nei Verbali di Delegazione Trattante del 14, 19 e 21 dicembre 2018, che dovranno comunque essere rettificati con gli emendamenti che si intendono apportare, non sottoscrive il CCDI e relativi allegati, oggi sottoposti alla D.T. e ai soggetti sindacali per la sottoscrizione definitiva. Tra l'altro risultano discordanze e contraddizioni nel testo, scelte che non guardano all'intera comunità dei dipendenti, ma anche soggetti firmatari della Preintesa del CCDI e relativi allegati, inviata ai Revisori dei Conti, che non erano presenti nel corso e alla chiusura della riunione del 21 dicembre scorso. Per cui si registra una evidente irregolarità che può avere successivi risvolti non solo di carattere amministrativo, negoziale e gestionale, con nullità del Contratto Decentrato, ma anche di altra natura, ancora più grave.

La presente Dichiarazione deve essere allegata al Verbale odierno, al CCDI e relativi atti allegati, per esserne parte integrante e sostanziale.

Il CSA RAL preannuncia che nel mese di Gennaio 2019 convocherà apposita Assemblea dei lavoratori del Comune di Reggio Calabria per informarli dettagliatamente sugli avvenimenti e sui contenuti del CCDI proposto, che di collettivo ha davvero poco.

Data 31.12.2018

Il Coordinatore Provinciale CSA RAL

Dott. Gaetano Mileto







# CITTÀ DI REGGIO CALABRIA

## COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

### TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

#### **Art. 1 Campo di applicazione e durata**

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo, ai sensi dell'art. 1 CCNL 21/05/2018, si applica a tutto il personale dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13/07/2016, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.

2 Il contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 21/05/2018.

3- Le norme del presente contratto entreranno in vigore con decorrenza dal 01 -01-2019 salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie quantificate dallo specifico fondo di produttività, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico – finanziaria dell'Ente.

5. Per quanto non previsto dal presente contratto ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, nonché con le disposizioni di legge e di contratto nazionale sopravvenute, continuano ad applicarsi le clausole dei contratti collettivo integrativo di questo Ente sottoscritto in data 13 settembre 2017.

#### **Art. 2 Servizi minimi essenziali.**

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.

2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.

3. Le modalità di garanzia dei servizi pubblici essenziali è disciplinata dalla legge 146/90 cui si richiama.
4. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

### **Art. 3 Relazioni Sindacali (Art. 3 CCNL 21/05/2018)**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
  - si attua il contemperamento della missione del servizio pubblico con gli interessi dei lavoratori;
  - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
  - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
  - a) partecipazione ;
  - b) contrattazione, integrativa, anche a livello territoriale.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
  - **informazione;**
  - **confronto;**
  - **organismi paritetici di partecipazione;**
5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione dei contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs.vo n.165/2001 e ss.mm.ii. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.
6. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti contratti, le quali sono pertanto disapplicate.

### **Art. 4 Informazione**

**(Art. 4 CCNL 21/05/2018.)**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. L'informazione consiste nella trasmissione dei dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7 comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie e gli atti per le quali i successivi artt. 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa.

## **Art.5 Confronto**

**( Art. 5 CCNL 21/05/2018.)**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si istaura un dialogo sulle materie rimesse a tale livello di relazione al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7, comma 2, di esprimere valutazioni e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. Il confronto può anche essere chiesto dall'ente. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3 Sono oggetto di confronto:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di P.O.;
- e) i criteri per la graduazione delle P.O., ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs.vo n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15 comma 7 del CCNL 21/05/2018.
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione;
- i) negli Enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

## **Art. 6 Clausole di raffreddamento e interpretazione autentica**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali e non procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

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

4. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui interpretazione risulta oggettivamente non chiara le parti, entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, si incontrano per definire consensualmente il significato della controversia, nella qualità di unico organo legittimato alla interpretazione autentica.

5.L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni, inviata per lettera raccomandata o per PEC, deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

6.Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.



### **Art. 7 Contrattazione integrativa: soggetti e materie. Tempi e procedure.**

**(Art. 7 e art. 8 CCNL 21/05/2018)**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a) La RSU
  - b) I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL;
3. I componenti della delegazione trattante di parte pubblica, tra cui è individuato il Presidente, designati dall'organo competente secondo il rispettivo ordinamento.
4. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono quelle richiamate nell'art. 7 dello stesso CCNL 21/05/2018.
5. Il contratto integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 21/05/2018;
6. L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale entro 30 giorni dalla stipulazione del CCNL;
7. L'Amministrazione convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme;
8. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono tutte quelle richiamate nell'art. 7 dello stesso CCNL 21/05/2018.

### **Art. 8 Salute e sicurezza sui posti di lavoro D. Lgs.vo n. 81/2008**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di specifiche problematiche con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e della strumentazione tecnica ed informatica degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose.
2. Risorse finanziarie congrue ed adeguate saranno finalizzate alla realizzazione degli eventuali e necessari interventi coinvolgendo, in applicazione della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
3. La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.

### **Art. 9 Formazione e aggiornamento del personale**

**(Art. 49-bis e Art. 49-ter CCNL 21/05/2018)**

Nel quadro dei processi di riforma della P.A., elemento essenziale riguarda la formazione del personale attraverso la quale la stessa P.A. svolge un ruolo primario nelle strategie dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia della propria attività.

Le attività di formazione sono rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli Enti, favorendo la crescita professionale del lavoratore in funzione dell'affidamento di incarichi diversi ;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi pubblici;
- garantire l'aggiornamento professionale, anche in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie.

A tal fine:

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti a tempo indeterminato che determinato, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 3.
3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
- 5- Possono essere assunte iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione comunale è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
8. Di norma i dirigenti individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6 del CCNL 21/05/2018, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
9. per ciascun dipendente, verrà garantita, previa trasmissione da parte del dipendente stesso, la conservazione nel fascicolo personale delle attestazioni/ certificazioni formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
10. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6 del nuovo CCNL 21/05/2018:
  - a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
  - b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
  - c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.
11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore 1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCID, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

### ***Art. 10 Lavoro straordinario***





1. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del dirigente 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 al dirigente, dandone tempestiva comunicazione alle OO. SS. ed alla RSU.
3. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche.
4. Dall'importo annualmente destinato alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, l'Amministrazione potrà detrarre una somma, quale quota parte degli straordinari riferita al personale della categoria D incaricato di posizione organizzativa. L'ammontare sarà definito sulla base della media di lavoro straordinario effettuato dal soggetto nell'ultimo triennio. Le parti in sede di utilizzo compatibilmente con la vigente disciplina normativa e contrattuale nazionale, decidono congiuntamente la destinazione del risparmio
5. Nell'ambito del disposto dell'art.14 comma 4 del CCNL 1.4.99, si conferma che il limite massimo annuo individuale di ore per Lavoro Straordinario è determinato in 180 ore.
6. Il Fondo può essere incrementato solo per disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, in particolare quelle elettorali e per fronteggiare eventi eccezionali.
7. Le prestazioni rese in caso di eventi straordinari e/o calamità naturali, su richiesta del Dirigente del Servizio Protezione civile, non concorrono alla determinazione del tetto individuale annuale dello straordinario
8. L'eventuale superamento di tale limite di 180 ore, entro la soglia del 2% del personale, è consentito esclusivamente:
  - a) per attività di diretta assistenza agli organi istituzionali (Consiglio Comunale, Giunta Comunale, Commissioni Consiliari, Sindaco, Vice Sindaco), al Segretario Generale ed al Direttore Generale;
  - b) per interventi connessi al servizio di pronta reperibilità, se istituiti con atto deliberativo.
9. I limiti massimi per le attività di cui alla lettera a) del comma precedente sono determinati, in 270 ore annue per il personale amministrativo addetto agli uffici di staff ed in 350 ore per il personale addetto ai servizi ausiliari (es. autisti e custodi, agenti di PM distaccati), il contingente di personale deve essere comunque individuato nei limiti di cui al comma.
10. I limiti massimi per le attività di cui alla lettera b) del comma precedente sono determinati con i singoli atti deliberativi che istituiscono il servizio di pronta reperibilità, comunque non superiori ai limiti di cui al periodo precedente.
11. Per le attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, individuati al precedente comma 7) lett. a) si stabilisce di assegnare un limite non superiore al 15% del totale del fondo disponibile ex art.14 CCNL. Il predetto budget verrà assegnato al Direttore Generale, o in mancanza al Segretario Generale, che provvederà alla gestione del budget secondo le necessità organizzative e con criteri di equità ed efficienza attenendosi ai criteri di cui all'art. 38 del CCNL 1.4.1999.
12. Nel corso dell'anno le parti si incontreranno a inizio marzo, inizio luglio e fine ottobre, per un monitoraggio del lavoro straordinario. Con anticipo di almeno 15 giorni dalla data degli incontri saranno forniti alla parte sindacale tutti i dati necessari per un'analisi dell'utilizzo del lavoro straordinario per ogni settore.
13. I risparmi e le somme non spese nel corso di ogni anno sono destinate alle risorse dell'art. 15 del CCNL 01.04.99, con prioritaria destinazione al finanziamento della performance organizzativa.



### **Art.11 Servizio sostitutivo mensa**

1. In conformità al disposto contrattuale di cui agli artt. 45 e 46 del CCNL 14/09/2000, possono usufruire del servizio sostitutivo di mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa nelle ore antimeridiane con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti.

2. Salvo casi particolari specificati nei successivi commi, l'erogazione giornaliera del buono pasto in sostituzione del servizio di mensa è regolata dalla coesistenza delle seguenti condizioni:

- a) prestazione del servizio certificata da idonei sistemi di rilevazione;
- b) effettiva prestazione lavorativa di almeno 7 ore e 45 minuti escluso il tempo della pausa pranzo
- c) la consumazione del pasto al di fuori dell'orario di lavoro e dopo le ore 13,00.

3. In applicazione dell'art. 13 del CCNL 09/05/2006 si individua nel personale dipendente appartenente all'area di vigilanza, all'area della protezione civile, all'area scolastica ed educativa ed all'attività di biblioteca, che articola la propria prestazione lavorativa in turni, quelle particolari figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, possano fruire di una pausa pranzo per la consumazione dei pasti anche all'inizio o alla fine del turno di lavoro.

4. Per tali specifiche figure professionali, in deroga a quanto prescritto dalla precedente lett. b) le ore minime lavorate per la corresponsione del buono pasto sono pari ad ore 5 e 50 minuti, la prestazione avviene per turno di lavoro e comprende anche parzialmente la fascia oraria convenzionale del pasto (12.00-15.00).

5. Il dirigente del settore di riferimento stabilisce preventivamente le modalità di fruizione della pausa pranzo (della durata minima di 30 minuti e massimo di 1 ora) per la consumazione dei pasti all'inizio o alla fine del turno.

6. Ha diritto alla maturazione del buono pasto anche il dipendente che per esigenze non prevedibili sia autorizzato a proseguire la prestazione lavorativa in turno nel rispetto dei criteri individuati dal precedente capoverso (pausa pranzo della durata minima di 30 minuti e massima di 1 ora e prestazione lavorativa di almeno ore 5 e 50 minuti).

7. Lo svolgimento, da parte delle figure professionali appartenenti all'area sopra individuate, di prestazioni lavorative organizzate in turni e tali da non rispettare i criteri indicati dal presente articolo non consente il riconoscimento del diritto ad usufruire del buono pasto.

### **Art. 12 Banca delle ore**

1. In conformità all'art. 38 bis dell'accordo integrativo del CCNL di comparto si conferma l'istituzione della Banca delle Ore in cui confluiranno tutti i crediti maturati per prestazioni straordinarie coerentemente con le previsioni del CCNL e del CCDI .

2. Le ore accantonate potranno essere compensate a ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità familiari e personali. Le modalità e il periodo del loro utilizzo devono essere autorizzati dal Dirigente del settore di appartenenza, nel rispetto delle esigenze di servizio.

3. Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato sia come riposo compensativo che in retribuzione, comunque entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione o donato ai fini delle ferie solidali secondo le modalità previste dall'art. 24 l Decreto Legislativo 14 settembre 2015 "Cessione dei riposi e delle ferie".

### **Art. 13 Comitato unico di garanzia e pari opportunità**



1. In materia di pari opportunità e mobbing, è costituito il Comitato Unico di Garanzia abilitato, a mente degli artt. 1, 7 e 57 del D Lgs. 165/01, a garantire e vigilare sulle effettive pari opportunità tra uomini e donne, nonché a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica tra e contro i lavoratori.

2. Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali, conseguenti responsabilità, sono quelle previste in materia dalla Direttiva Ministero Funzione Pubblica del 04/03/2011 e dall'art. 57 del Dlgs 165/2001, a mente dei quali il Comitato informa tempestivamente le OO. SS. e la RSU sulle attività istituzionali di propria competenza.

#### **Art.14 Welfare integrativo**

1. Le parti concordano di sviluppare iniziative, finalizzate alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
- f) Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, [ in adempimento a quanto previsto dall'art. 14 della Legge 124/2015 e dalla Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri.
- g) misure per lo smart working ed il lavoro agile;

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità di bilancio, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

Per il welfare aziendale verrà emanato apposito regolamento dopo essere stato contrattato tra l'Amministrazione e le OO.SS. e la RSU.

## **TITOLO II IL TRATTAMENTO ECONOMICO**

#### **Art. 15 Risorse finanziarie**

L'amministrazione annualmente costituisce annualmente il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente dando tempestiva informazione alle RSU ed alla informazione sindacale.

#### **Art. 16 Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale**

**(Art. 5 comma 3 lett. b) art. 7 comma 4 lett. b) CCNL 21/05/2018. Criteri di ripartizione.)**

1. Annualmente in sede di riparto delle somme del fondo del salario accessorio le parti stabiliscono i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi ed a remunerare la performance organizzativa e individuale.

2. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.





La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Dirigente del Settore al quale il dipendente è assegnato ed è parametrato al punteggio ad esso assegnato in base ad apposita scheda di valutazione di cui alla metodologia di valutazione della performance adottata dall'ente.

Nel caso di eventuali avvenuti avvicendamenti nel corso dell'anno del dirigente, valuterà il dirigente che ha avuto per più mesi il settore.

Se un dipendente è stato oggetto di mobilità interna, lo stesso sarà inserito nel settore dove ha svolto il maggior numero di mesi di servizio. In caso di sostituzione successiva all'anno dal dirigente attualmente in servizio.

3. La valutazione, viene effettuata annualmente entro il terzo mese successivo all'anno di riferimento, viene trasmessa al Dirigente del Settore Risorse Umane e, contestualmente, consegnata dal Responsabile che l'ha redatta, al dipendente che la sottoscrive per ricevuta.

4. Transitoriamente fino all'approvazione del nuovo sistema SVMP le parti concordano di utilizzare la metodologia di valutazione attualmente utilizzata dall'ente.

5. Il dipendente, entro e non oltre 15 giorni dalla data di comunicazione del risultato, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, o tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Dirigente che ha effettuato la valutazione, in questo caso il Dirigente esaminato il ricorso, entro e non oltre 20 giorni successivi dalla ricezione esprime un parere definitivo ed obbligatorio che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata o, mediante richiesta di contraddittorio nel quale il dipendente può farsi assistere dalla propria Organizzazione Sindacale o da persona di fiducia. Resta salvo il ricorso da parte del dipendente al Giudice del Lavoro.

6. Per quanto riguarda il personale in distacco sindacale, le parti confermano la partecipazione all'incentivazione della produttività di cui all'art. 17 c. 2 lett. a) CCNL 1/4/99, per come previsto dall'art. 47 c. 2 CCNL 14/9/2000 integrato dall'art. 39, comma 2, del CCNL 22.01.2004.

7. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.

#### CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE

	<i>FONTE</i>	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>
<i>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</i>	<i>Risultante dal livello di raggiungimento degli obiettivi del Settore in cui è assegnato il dipendente per come ricavato dalla Relazione della performance</i>	<i>50%</i>	<i>50%</i>	<i>50%</i>	<i>50%</i>
<i>PERFORMANCE INDIVIDUALE</i>	<i>Scheda individuale di valutazione dell'anno in cui è attribuita la produttività</i>	<i>50%</i>	<i>50%</i>	<i>50%</i>	<i>50%</i>

#### **Art. 17 Risorse finalizzate agli obiettivi previsti e programmati nel Piano della Performance organizzativa**

1. La quota di risorse per le politiche di sviluppo, è finalizzata ad obiettivi che si prefiggono di raggiungere risultati ed obiettivi aggiuntivi ai compiti ed alla programmazione ordinaria dell'Ente.

2. Agli obiettivi, preventivamente e formalmente approvati dalla Giunta Comunale possono partecipare tutti i dipendenti dei settori interessati e che sia comunicato ai dipendenti.

**Art. 18 Differenziazione del premio individuale (somme variabili)**  
**(Art. 69 CCNL 21/05/2018).**

1. I dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2 del CCNL 21/05/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. In applicazione dei commi 1 e 2, si stabilisce che la **percentuale massima** di personale a cui tale maggiorazione può essere attribuita è del 25% del personale di ciascun settore.

Si stabilisce che viene ripartito a questo personale la quota di budget settoriale non assegnata a seguito della valutazione effettuata dai dirigenti per ciascun settore (equivalente al totale punti disponibili meno totale punti assegnati).

4. La quantificazione del premio per ciascun dipendente è valorizzata con riferimento alla media dei premi retribuiti.

5. Questo premio viene assegnato ai dipendenti in ordine di graduatoria di ciascun settore fino a concorrenza del budget disponibile.

6. In caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità (*a titolo esemplificativo*):

- a. non aver mai conseguito la maggiorazione;
- b. della media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
- c. anzianità di servizio presso il Comune.

**Art. 19 Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative**

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 ed al regolamento istitutivo .

**Art. 20 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.**  
**(art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)**

1. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata alla retribuzione di risultato è pari al 15 % delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative .

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

3. Si stabilisce che la retribuzione di corrisposta a valutazione a seguito di valutazione annuale  
a) 70% in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance individuale assegnati dal dirigente alla PO



- b) 30% sulla base della valutazione del comportamento individuale della PO per come valutato dal dirigente.
4. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale tiene conto della valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale e performance organizzativa rapportandola prevalentemente (o totalmente o parzialmente) all'importo delle singole retribuzioni di posizione.
  5. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
  6. La presente disciplina entra in vigore dalla data di applicazione delle nuove disposizioni sul conferimento degli incarichi di cui all'art. 13 del CCNL 21/05/2018.

#### **Art. 21 Progressione economica orizzontale**

##### **Art. 16 CCNL 21/05/2018**

1. Le progressioni economiche orizzontali dovranno riguardare obbligatoriamente una quota limitata di dipendenti ed essere attuate secondo sistemi valutativi, selettivi e meritocratici, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009.
2. Per la determinazione dei criteri per l'erogazione delle progressioni economiche orizzontali e del modello di scheda da adottare si rinvia all'apposito allegato A) del presente contratto.

#### **Art. 22 Indennità condizioni di lavoro**

##### **Art. 70-bis CCNL 21/05/2018**

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
    - a) disagiate;
    - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
    - c) implicanti il maneggio di valori.
  2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
- La liquidazione dell'indennità, essendo legata alla effettiva presenza in servizio, avverrà a consuntivo d'anno e dovrà essere certificata dal Dirigente con assunzione di conseguente carico di responsabilità.
- Per l'anno 2018 sono confermati importi e declaratorie del precedente contratto.

Con riferimento alle indennità del presente articolo si stabilisce a decorrere del 01-01-2019:

##### **Lettera a) ATTIVITA' DISAGIATE**

E' concessa l'indennità al personale che svolge la sua attività lavorativa:

- 1) Con la persistenza di oggettive condizioni di disagio, che pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative;
  - 2) che incide sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale (quali ad esempio attività con orario disagiato, con programmazione plurisettimanale ed alternanza di orari interi e spezzati, o con orari spezzati con intervallo lungo).
  - 3) esposte a condizioni meteorologiche sfavorevole
- rientrano in questa casistica:**



a.1) **Personale addetto al front office** (condizioni di vita dei singoli dipendenti...punto2) , assegnato in maniera continuativa all'attività di sportello e con costante afflusso di utenza. Si specifica che l'indennità deve essere corrisposta esclusivamente al personale addetto agli sportelli dell'amministrazione o ad uffici a stretto contatto con il pubblico (utenza interna/esterna) per l'intero periodo giornaliero stabilito dall'orario di apertura al pubblico (o comunque prevalente nell'ambito dell'orario di servizio e di lavoro, oltre il 50%).

L'indennità è corrisposta al personale che svolge le seguenti attività:

- Urp;
- Sportello presso il Servizio Anagrafe;
- Sportello per il Settore Urbanistica;
- Sportello presso il Settore Sviluppo Economico;
- Bollo d'entrata, archivio e protocollo presso la Segreteria Generale;
- Accoglienza presso Palazzo S. Giorgio, Castello Aragonese ed altri edifici di interesse culturale;
- Uffici front office Comando Polizia Municipale( es.ufficio front -office, procedimenti speciali, accoglienza Pubblico );
- Servizio Cimiteri;
- Sportelli welfare;

Eventuali altre indennità di front-office potranno essere concesse esclusivamente solo se il Dirigente proponente certificherà, anno per anno, l'effettiva rispondenza dei requisiti di cui al punto Per la seguente indennità rimane confermata l'indennità vigente per l'anno 2017 pari a € 1,15 giornaliero.

a.2) **Addetti al servizio di prevenzione e protezione** (Punto 1 e 2 della declaratoria)

Per il servizio di prevenzione e protezione è previsto € 5 euro giornaliero prestazione per attività di prevenzione in manifestazioni svolte al di fuori dell'orario di ufficio dall'Amministrazione in strutture proprie (obbligatorio attestato svolgimento corso ed effettiva prestazione del servizio) a cui va aggiunto lo straordinario ove dovuto; Dopo la mezzanotte l'indennità è aumentata a 10 euro. L'amministrazione si impegna a svolgere corsi di formazione al fine di allargare la platea del personale da poter coinvolgere nel servizio. Le modalità di gestione del servizio sono regolamentate con atto dell'amministrazione.

Per il servizio svolto durante l'ordinario di lavoro ordinario è stabilita in euro 10,00.

a.3) **Addetti presso sedi circoscrizioni disagiate (Punto 1 della declaratoria).**

Si prevede il disagio per gli addetti delle sedi delle circoscrizioni e custodi e necrofori dei cimiteri di: Catona (sedi di Salice, Rosali, Villa San Giuseppe) €60,00/mese; Gallico (sede di Sambatello) €60,00/mese; Orti (sedi di Orti, PodargoniTerreti) €90,00/mese; Cannavò (sede di Mosorrofa Cataforio) €60,00/mese, comunque con esclusione del personale residente o domiciliato nella circoscrizione medesima e sempre legate all'effettiva presenza. Si prevede altresì di compensare il disagio per gli addetti delle sedi di circoscrizione di Archi per € 30 euro/mese.

a.4) **Personale che svolge attività in condizioni disagiate**

A favore del seguente personale tenuto conto delle seguenti mansioni nell'ambito del profilo professionale di inquadramento, ribadendo che, ai fini dell'erogazione occorre che il lavoratore svolga mansioni che effettivamente lo esponcano a effettivo disagio in modo continuativo e diretto ed a condizione meteorologiche sfavorevoli. ((Punto 1 e 3 declaratoria).

a.4.1 Ausiliario esterno che svolga mansioni in modo prevalente di:

- necroforo;
- autista con orario spezzato;



- Ispettore Ambientale

a.4.2 Ausiliario interno che svolga mansioni in modo prevalente di:

- custode cimiteri
- custode con orario spezzato
- Custode impianti sportivi

a.4.3 Operatore servizi tecnici che svolga mansioni in modo prevalente di:

- addetto espurgo fogne;
- potatore;
- giardiniere;
- manovratore;

a.4.4 Operatore servizi di assistenza/vigilanza che svolga mansioni in modo prevalente di:

- bagnino (per 3 mesi)
- operatore socio assistenziale
- Addetto alla vigilanza edilizia sul territorio ed alla vigilanza del patrimonio terriero
- sorveglianti

a.4.5 Operatore servizi generali che svolga mansioni in modo prevalente di:

- accertatore
- Rilevatore Ufficio Statistica

a.4.6 Messo notificatore

a.4.7 personale educativo orario spezzato o articolato;

a.4.8 Addetti al personale della protezione civile esclusivamente nelle giornate in cui è stata svolta attività in condizioni lavorative particolarmente disagiate (ad esempio per particolari situazioni ambientali o sociali, sottoposizione ad agenti atmosferici avversi od oggettivamente disagiati per effetto di agenti climatici, orario spezzato ecc.)

### **LETTERA B esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;**

1. L'indennità è concessa a tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato cui è richiesta una prestazione di lavoro che comporta continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, spetta, per i periodi di effettiva esposizione al rischio.

2. La suddetta indennità è commisurata alla percentuale della retribuzione fondamentale in godimento nei casi di part-time e l'importo dell'indennità verrà proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (a titolo esemplificativo: ferie, malattia, maternità, permessi...).

3. I lavoratori che hanno diritto all'indennità sono quelli che, in maniera diretta e continuativa, risultano esposti ai seguenti rischi:

b.1.) Prestazioni di lavoro che comportino il continuo esercizio dell'attività di trasporto con scuolabus e altri automezzi di dimensione analoga;

b.2) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;

b,3) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (officine, cantieri, cucine e simili);





b.4) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili);

b.5) Personale addetto all'esecuzione di interventi sulle apparecchiature della sala macchine del centro elaborazione dati o delle strutture informatiche periferiche, e alla manutenzione e gestione della rete di cablaggio

4. Per la definizione dei destinatari dell'erogazione del compenso di che trattasi si individuano le seguenti mansioni nell'ambito del profilo professionale di inquadramento, ribadendo che, ai fini dell'erogazione occorre che il lavoratore svolga mansioni che effettivamente lo esponano a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale in modo continuativo e diretto

1. **Ausiliario esterno** che svolga mansioni in modo prevalente di :

1.1 *elettricista;*

1.2 *autista;*

1.3 *necroforo;*

1.4 *giardiniere;*

2. **Operatore servizi di assistenza /vigilanza** che svolga mansioni in modo prevalente di:

2.1 *sorvegliante/custode presso discariche o altri luoghi* che possono essere fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente;

2.2. *operatore socio assistenziale*

3. **Operatore servizi tecnici** che svolga mansioni in modo prevalente di:

3.1 *fognaiolo;*

3.2 *potatore;*

3.3 *idraulico impiantista;*

3.4 *falegname;*

3.5 *manovratore;*

4. **Collaboratore tecnico** che svolga mansioni in modo prevalente di:

4.1 Capo operaio

Inoltre sono da ritenersi tra i destinatari dell'indennità di rischio i dipendenti di seguito specificati:

1. *Addetto al fotocopiatore in modo continuativo (n.1 per Settore)*

2. *Addetti alla protezione civile limitatamente per le giornate effettivamente impegnate presso discariche o altri luoghi che possono essere fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente;*

. I dirigenti comunicano a inizio anno l'elenco dei dipendenti adibiti in misura continuativa e diretta a situazioni di rischio. Eventuali variazioni devono essere comunicate tempestivamente al settore Risorse Umane.

6. Per l'anno 2019 l'importo per questa indennità viene portato ad euro 1,50 giornaliero.

Lettera c) MANEGGIO VALORI

1. Il personale adibito in via continuativa a maneggio valori di cassa, viene compensata con un'indennità giornaliera di effettivo servizio in funzione dei seguenti importi:

- per maneggio valori da 25.000 euro a 50.000 euro l'anno: Euro 1,00;

- per maneggio valori da 50.000 euro a 150.000 euro l'anno: Euro 1,25;

- per maneggio valori oltre 150.000 euro: Euro 1,55.

**Art. 23 Indennità per specifiche responsabilità Art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018;**



1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art.13 e seguenti del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

**Per l'anno 2018 vengono confermati gli importi stabiliti per ciascuna tipologia di responsabilità per l'anno 2017:**

per l'anno 2019 si stabiliscono i seguenti importi:

- Compensare il personale non incaricato di funzioni di posizione organizzativa e formalmente incaricato della responsabilità di Servizio, con una indennità annua complessiva di €2.100,00, ai sensi dell'art. 36 del CCNL 22.01.2004.
- Compensare il personale formalmente assegnato a responsabilità di Ufficio con una indennità annua complessiva di € 1.600,00.
- Compensare il personale formalmente assegnatario di incarico di responsabile di procedimento con una indennità annua complessiva di € 1.100,00.
- INDENNITÀ PER RESPONSABILITÀ ATTIVITÀ COMPLESSE con una indennità annua complessiva di € 600,00. (assegnata con i criteri di cui al Ccid sottoscritto nell'anno 2017).

Per procedimento amministrativo si intende una sequenza coordinata e collegata di fatti ed atti amministrativi, anche se imputati ad organi e soggetti diversi, tendenti nel loro insieme alla produzione di un effetto giuridico. La catena di fatti ed di atti si conclude con un atto finale, il provvedimento amministrativo (Art.1 comma 3 del Regolamento sul Procedimento Amministrativo di cui alla delibera n. 23 del 27.03.2014 della Commissione Straordinaria)

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, sempre qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art. 13 e seguenti, può essere riconosciuta per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe 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. Al personale in servizio part-time tale indennità compete in misura proporzionale oraria parametrata al servizio prestato. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta a consuntivo, in unica soluzione, previa formale attestazione del Responsabile del Settore dell'effettivo svolgimento delle prestazioni.

#### **Art. 24 Reperibilità**

**( Art. 24 CCNL 21/05/2018)**

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità con specifico atto deliberativo.

Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.



4. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 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.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

6. 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.

7. Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al presente articolo sono quantificate annualmente nel piano di riparto.

#### ***Art. 25 Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno (art. 24 comma 5 CCNL 14/09/2000 – art. 14 CCNL 5/10/2001)***

1. E' assicurato il trattamento accessorio per l'attività prestata in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo notturno secondo quanto previsto integralmente dall'art. 24 del CCNL del 14/09/2000, così come modificato dall'art. 14 del CCNL del 05/10/2001.

2. Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate annualmente nel piano di riparto.

#### ***Art. 26 Turnazioni Art. 23 CCNL 21/05/2018***

1. l'amministrazione, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, può 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 CCNL 9/5/2006;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 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.

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.

Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate annualmente nel piano di riparto.

**Art. 27 Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge (art. 17, comma 2, lettera c) CCNL 1/4/1999)**

Le modalità di percezione di incentivi derivanti da particolari norme di legge (art. 15, comma 1, lett. K, CCNL 1/4/1999), atteso che trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio (poiché tali individuate da contratti ma finanziate con fondi esterne a quelle messe a disposizione dai contratti), le relative somme, nel rispetto di appositi regolamenti, confluiscono nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio ma con destinazione vincolata rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro e riguardano la progettazione di opere pubbliche (dopo l'approvazione del relativo Regolamento), gli accertamenti di contrasto all'evasione ICI, all'Avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento di controlli finalizzati alla sicurezza urbana e stradale o progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186 bis e 187 del codice della strada, le somme ex art. 43 legge n. 449 del 1997 (sponsorizzazioni). La quantificazione delle predette risorse sono quantificate nel fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018, in modo forfettario annualmente nel piano di riparto ma saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.

**Art. 28 Messi Notificatori**

1- In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f), ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 30 % del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.

2- L'erogazione degli incentivi ai Messi Notificatori, è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Responsabile del Servizio e del Segretario Generale con conseguente carico di responsabilità.



3. Sono esclusi dall'attribuzione dell'incentivo di produttività relativo ad una dato anno di notifica i dipendenti che in detto anno hanno avuto una valutazione insufficiente o negativa nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.



## SEZIONE SPECIALE PER LA POLIZIA LOCALE

### **Art. 1 Indennità di funzione Art. 56-sexies CCNL 21/05/2018;**

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e istruttori direttivi cat D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
  2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinata, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
  3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.
  4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.
  5. L'indennità di cui al presente articolo:
    - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
    - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
    - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
    - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
    - e) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.
- Le parti stabiliscono l'avvio di un tavolo tecnico per la definizione dei criteri per il riconoscimento di detta indennità nei servizi, la cui attivazione viene rinviata al prossimo CCID.

### **Art. 2 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada Art. 56 -quater CCNL 21/05/2018**

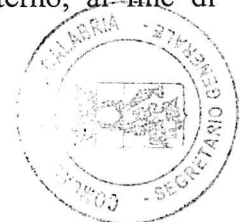
1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
  - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
  - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/02/2018;
  - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

### **Art. 3 Indennità di servizio esterno Art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018**

1. Per l'anno 2018 viene confermata la metodologia stabilita nel contratto precedente
2. A partire dall'anno 2019 l'indennità di cui al presente comma viene corrisposta al personale che, in via continuativa, prevalente e non occasionale, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.

Per determinare la misura dell'indennità, si è tenuto conto dei seguenti criteri:

- a) Effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative che costituiscono il presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente;
- b) Caratteristiche e tempi dello svolgimento delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare l'esposizione esterna ai presupposti indicati dalla norma contrattuale.



3. Sulla base di questi due criteri viene corrisposto l'indennità Per le prestazioni rese dagli agenti di Polizia Municipale addetti in via continuativa o prevalente (per più di tre ore giornaliere consecutive) al servizio esterno che assolvono a servizi obiettivamente disagiati per le modalità di espletamento, ovvero per particolari situazioni ambientali o sociali, sottoposizione ad agenti atmosferici avversi od oggettivamente disagiati per effetto di agenti climatici, ecc. nei limiti della somma annualmente destinata al presente punto dall'Accordo annuale per le destinazioni delle Risorse decentrate un'indennità pari ad euro 5,00 giornaliero per ogni giorno di effettivo servizio. L'indennità è maggiorata ad euro 6,50 giornaliero per il servizio notturno che parte dalle ore 22.00 svolto con le medesime caratteristiche di cui al comma precedente.

4. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;

b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive

modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

4. Tale indennità spetta, previa attestazione del Responsabile del Settore con conseguente carico di responsabilità, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata a consuntivo dell'anno di riferimento.

**Art. 4 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato Art. 56-ter CCNL 21/05/2018**

Le parti, per quanto attiene agli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 56, ter, del CCNL 21/05/2018 finanziati esclusivamente con risorse versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, rimandano l'applicazione del presente istituto alle norme regolamentari adottate in materia dall'Ente



**COMUNE DI REGGIO CALABRIA**  
**TABELLA CRITERI PER DEFINIZIONE**  
**INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO ART. 70-BIS CCNL 21/05/2018**

**Lettera a) ATTIVITA' DISAGIATE**

E' concessa l'indennità al personale che svolge la sua attività lavorativa sulla base dei seguenti

*1) Con la persistenza di oggettive condizioni di disagio, che pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative;*

*2) che incide sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale (quali ad esempio attività con orario disagiato, con programmazione plurisettimanale ed alternanza di orari interi e spezzati, o con orari spezzati con intervallo lungo).*

*3) esposte a condizioni meteorologiche sfavorevole rientrano in questa casistica:*

FATTISPECIE	CRITERIO	IMPORTO
Personale addetto al front office	2	1,15 gg
Addetti al servizio di prevenzione e protezione	2	5 euro orario gg orario straordinario. 10 euro GG notturno o in Orario ordinario.
Addetti presso sedi circoscrizioni disagiate	1	Catona (sedi di Salice, Rosali, Villa San Giuseppe) €60,00/mese; Gallico (sede di Sambatello) €60,00/mese; Orti (sedi di Orti, Podargoni Terreti) €90,00/mese; Cannavò (sede di Mosorrofa Cataforio) €60,00/mese Archi per € 30 euro/mese.
a.4.1 Ausiliario esterno che svolga mansioni in modo prevalente di: - necroforo; - autista con orario spezzato; - Ispettore Ambientale	1	1,15 GIORNO
a.4.2 Ausiliario interno che svolga mansioni in modo prevalente di: - custode cimiteri - custode con orario spezzato - Custode impianti sportivi	1-2	1,15 GIORNO
a.4.3 Operatore servizi tecnici che svolga mansioni in modo prevalente di: • addetto espurgo fogne; • potatore; • giardiniere; • manovratore;	1	1,15GIORNO
a.4.4 Operatore servizi di assistenza/vigilanza che svolga mansioni in modo prevalente di: • bagnino (per 3 mesi) • operatore socio assistenziale; • Addetto alla vigilanza edilizia sul territorio ed alla vigilanza del patrimonio terrierio • sorveglianti	1	1,15 GIORNO



- video sorveglianza		
a.4.5 Operatore servizi generali che svolga mansioni in modo prevalente di: <ul style="list-style-type: none"> <li>• accertatore</li> <li>• Rilevatore Ufficio Statistica</li> </ul>		1,15 GIORNO
a.4.6 Messo notificatore	3	1,15GIORNO
a.4.7 personale educativo orario spezzato o articolato;	2	1,15GIORNO
a.4.8 Addetti al personale della protezione civile esclusivamente nelle giornate in cui è stata svolta attività in condizioni lavorative particolarmente disagiate	1	1,15GIORNO



LETTERA B ESPOSTE A RISCHI E, PERTANTO, PERICOLOSE O DANNOSE PER LA SALUTE;

- 1.) Prestazioni di lavoro che comportino il continuo esercizio dell'attività di trasporto con scuolabus e altri automezzi di dimensione analoga;
- 2) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;
- 3) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (officine, cantieri, cucine e simili);
- 4) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili);
- 5) Personale addetto all'esecuzione di interventi sulle apparecchiature della sala macchine del centro elaborazione dati o delle strutture informatiche periferiche, e alla manutenzione e gestione della rete di cablaggio

FATTISPECIE	CRITERIO	IMPORTO gg
1. <b>Ausiliario esterno</b> che svolga mansioni in modo prevalente di : <i>1.1 elettricista;</i> <i>1.2 autista;</i> <i>1.3 necroforo;</i> <i>1.4 giardiniere;</i>	1/2/3,4	1,50
2. <b>Operatore servizi di assistenza /vigilanza</b> che svolga mansioni in modo prevalente di: <i>2.1 sorvegliante/custode presso discariche o altri luoghi</i> che possono essere fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente; <i>2.2. operatore socio assistenziale</i>	3	1,50
3. <b>Operatore servizi tecnici</b> che svolga mansioni in modo prevalente di: <i>3.1 fognaiolo;</i> <i>3.2 potatore;</i> <i>3.3 idraulico impiantista;</i> <i>3.4 falegname;</i> <i>3.5 manovratore</i>	3	1,50
4. <b>Collaboratore tecnico</b> che svolga mansioni in modo prevalente di: 4.1 Capo operaio	3	1,50
1. <i>Addetto al fotocopiatore in modo continuativo (n.1 per Settore)</i>	2	1,50
2. <i>Addetti alla protezione civile limitatamente per le giornate effettivamente impegnate presso discariche o altri luoghi che possono essere fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente;</i>	3	1,50







PIANO DI RIPARTO

Utilizzo del Fondo risorse decentrate anno 2018

Rif. CCNL	CCNL 2018	Descrizione	ANNO 2018
Art. 17, c. 1, lett. b), CCNL 01/04/1999	Art. 16 ccnl 2018	Progressioni economiche orizzontali storiche	2.100.000,00
	Art. 16 ccnl 2018	NUOVA Progressione economica orizzontali	175.000,00
Art. 17, c. 1, lett. d), CCNL 01/04/1999	Art. 70 bis	Turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo storiche	383.000,00
Art. 17, c. 1, lett. e), CCNL 01/04/1999	Art. 70 bis	Disagio escluso attività esterna vigili	99.000,00
		Attività esterna vigili	105.000,00
Art. 17, c. 1, lett. f), CCNL 01/04/1999	Art. 70 quinquies CCNL 2018	Indennità di responsabilità (Servizio, Ufficio, Procedimento ex. Art. 36 ccnl ed Attività complesse)	345.000,00
Art. 17, c. 1, CCNL 01/04/1999	ART. 68 CCNL 2018	QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	-
		- COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000*	200.000,00
		- art. 59, lett. p), D.Lgs. 446/97 - ICI	17.000,00
		- compensi Istat	22.000,00
		Compensi di cui all'art. 4, commi 4 e 5 del D.L. 6.7.2012 n.95	810,00
Art. 15 c.1 lett.d CCNL 1.4.1999	ART. 68 CCNL 2018	Servizi c/terzi in applicazione art. 43 L. 449/1997	4.000,00
Art. 33, CCNL 22/01/2004		Indennità di comparto per la quota a carico del fondo	399.689,21
		Piano di razionalizzazione (premi)	-
		<b>Performance Organizzativa</b>	59.739,00
		<b>Performance individuale</b>	59.739,00
		<b>TOTALE RISORSE UTILIZZATE</b>	<b>3.969.977,21</b>
		DISPONIBILI	€ 0,79
		<b>TOTALE FONDO COSTITUITO</b>	<b>3.969.978,00</b>

\* Previsione su spese compensate su sentenze favorevoli, Non sono state inserite le "propine" in quanto in via di definizione la procedura di erogazione del quantum





## COMUNE DI REGGIO CALABRIA

## ACCORDO CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE.

Allegato al CCDI – Anno 2017 riformulato sulla base delle disposizioni di cui al CCNL 2018

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti secondo gli importi stabiliti annualmente dall'accordo di destinazione. La PEO è da applicare e calcolare, per ogni annualità, sul n° dei soggetti aventi titolo a partecipare ogni anno alle selezioni, all'interno di ogni categoria e tipologia di PEO all'interno della categoria (il calcolo avviene con arrotondamento all'unità superiore) e per ogni settore (unità organizzativa di primo livello).

2. La PEO è attribuita in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente, salvaguardando i principi di imparzialità previsti dalla normativa vigente.

~~La procedura di valutazione, la definizione delle graduatorie e l'attribuzione della PEO devono effettuarsi nell'anno preso a riferimento per il passaggio, di norma entro il 17 dicembre e comunque concludersi entro e non oltre il 31 dicembre 2017.<sup>1</sup>~~

2.bis L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

La procedura di valutazione, la definizione delle graduatorie e l'attribuzione della PEO devono effettuarsi di norma entro il 30 marzo dell'anno successivo alla stipula dell'Accordo decentrato.<sup>2</sup>

3. Le parti, con riferimento al 1° comma, concordano di destinare per la progressione economica orizzontale per l'anno 2018, la somma totale complessiva risultante nella successiva **Tabella A**, per come suddivisa per Categoria giuridica di appartenenza e tipologia di PEO ~~(passaggi dalla posizione economica posseduta a quella superiore) all'interno della Categoria.<sup>3</sup>~~

4. Sulla base della suddetta disponibilità finanziaria le parti concordano che la PEO sarà assegnata, ~~previa valutazione dei dipendenti interessati da parte del Dirigente nell'anno preso a riferimento per la valutazione, che si avvale delle schede di valutazione allegate tratte dal SMVP approvato con delibera di Giunta Comunale n. 90 del 30 marzo 2012 (Allegato 1 – Cat A e B, Allegato 2 – Cat. C e D, conosciute dai dipendenti e adeguate con Indicatori misurabili tramite punteggi graduati).<sup>4</sup>~~

4 bis. Per l'anno 2018 Sulla base della suddetta disponibilità finanziaria le parti concordano che la PEO sarà assegnata mediante una graduatoria per settore basata sulla *valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, alla PEO da ciascun dipendente.*

Per l'anno 2019 il criterio sarà anche integrato con *l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento* secondo la tabella B.<sup>5</sup>

L'attribuzione avviene sulla base di apposite graduatorie per settore per Categorie e all'interno della categoria per tipologia di PEO, pubblicate dal Settore Risorse Umane a seguito dell'invio da parte di ogni Dirigente delle Graduatorie di Settore e delle relativa completa documentazione prodotta.

La procedura complessiva deve essere sottoposta al parere del Nucleo di Valutazione.

5. Possono accedere ad ogni procedura di selezione annuale per l'inquadramento nella posizione economica orizzontale successiva i dipendenti a tempo indeterminato in possesso del requisito di

1(ELIMINATO IN QUANTO IN CONTRASTO CON ART. 16 CCNL2018)

2(COMMA RIFORMULATO secondo art. 16 ccnl 2018) .

3 comma modificato a seguito richiesta RSU, non incidente sulla conoscibilità dei criteri di valutazione ma solo ha effetti sulla modalità di ripartizione dei posti disponibili).

4 In contrasto con art. 16 ccnl 2018

5COMMA RIFORMULATO secondo art. 16 ccnl 2018)



almeno 24 mesi di servizio nell'Ente ed almeno 24 mesi di permanenza nella categoria economica posseduta, riferiti ambedue alla data del 31/12/2017 compreso.

Sono ammessi a valutazione anche i dipendenti posti in quiescenza o cessati dal Servizio nel corso dell'anno .

La decorrenza del beneficio della PEO ha in ogni caso effetto dal 1° gennaio dell'anno di approvazione ~~delle graduatorie del contratto, previo formale conferimento da operarsi all'esito della valutazione delle prestazioni e dei risultati conseguiti nell'anno di valutazione.~~ Allo stesso modo per gli anni successivi.

6. I criteri di quantificazione, utilizzazione e ripartizione del fondo PEO sono quelli contenuti **nell'allegata Tabella A.**

7. La ~~valutazione~~ graduatoria sarà ~~svolta~~ redatta dal Dirigente che ha in carico il Settore nell'anno di riferimento per più mesi<sup>6</sup>.

Nel caso di eventuali avvenuti avvicendamenti nel corso dell'anno del dipendente, valuterà il dirigente che ha avuto per più mesi il settore.

La valutazione sarà fatta sulla base della struttura al 1 gennaio 2018 con il personale assegnato a quella data(commma aggiunto)

Se un dipendente è stato oggetto di mobilità interna, lo stesso sarà inserito nel settore dove ha svolto il maggior numero di mesi di servizio.

8. I Dirigenti procederanno contestualmente, nel giorno fissato dalla Segreteria Generale, ad inviare al dirigente del Settore Risorse Umane con proprio atto la graduatoria di valutazione per ~~Categoria e tipologia di PEO all'interno della Categoria.~~ Il Dirigente del Settore Risorse Umane, con propria determinazione, procederà alla pubblicazione delle graduatorie all'Albo on Line.

Gli esiti della valutazione individuale sono pubblicati sull'house organ a partire dal giorno della pubblicazione della graduatoria.

9. Le schede di valutazione dovranno essere inviate al Settore Risorse Umane per l'archiviazione nel fascicolo del dipendente.

10. Il Settore Risorse Umane acquisite le graduatorie, procederà all'adozione della determina delle graduatorie generali dell'Ente relative alla Progressione Economica Orizzontale, articolate per Categoria e per tipologia di PEO all'interno della Categoria.

Rispetto agli esiti delle valutazioni e delle graduatorie generali, prima della loro approvazione e pubblicazione, il Dirigente del Settore Risorse Umane provvede contestualmente a verificare l'eventuale disponibilità di somme residue e a utilizzarle secondo quanto stabilito nel successivo capoverso.

11. Il Settore Risorse Umane procederà:

- 1) ~~a far scorrere, per ogni settore, la graduatoria per ogni tipologia di PEO ed all'interno della Categoria, in misura proporzionale e fino all'esaurimento delle Risorse utilizzabili;~~
- 2) ~~Successivamente ad utilizzare i rimanenti resti all'interno del settore partendo dalla categoria A;~~
- 3) ~~Esaurita l'operazione di cui al punto 2, ad utilizzare gli eventuali rimanenti resti dei settori nella graduatoria generale partendo sempre dalla Categoria A<sup>7</sup>;~~

11. bis Nel caso dell'esistenza di eventuali residui gli stessi saranno redistribuiti dal Settore Risorse umane con il seguente principio:

1. far scorrere, per ogni settore, la graduatoria all'interno della Categoria giuridica di appartenenza, (in ordine di graduatoria) in misura proporzionale e fino all'esaurimento delle Risorse utilizzabili a partire dal primo idoneo in graduatoria;
2. Successivamente utilizzare i rimanenti resti all'interno del settore partendo dalla categoria A a partire dal primo idoneo in graduatoria fino ad un massimo di un fino di posto in più

6 Aggiunta la dizione "Per più mesi"

7 Riformulato in adeguamento alla nuova modalità di riparto.

rispetto ai posti previsti nel bando e comunque non superando in ogni caso la soglia del 50% degli aventi diritto (ipotesi: Se su 8 aventi diritto è previsto il passaggio per 3 persone, è possibile, grazie ai residui, scorrere la graduatoria per massimo un'altra persona)

3. Esaurita l'operazione di cui al punto 2, si procederà a sommare tutti i resti provenienti dai settori che saranno utilizzati nell'ambito di una graduatoria generale divisa per categoria, partendo dal dipendente di categoria A con il punteggio più alto, poi al dipendente di categoria B ,C e D, ripetendo l'operazione fino ad esaurimento del budget.

12. Le graduatorie generali dell'Ente, redatte dal Settore Risorse Umane, dovranno essere pubblicate contestualmente alla pubblicazione della Determina di approvazione presso l'House Organ con l'indicazione del termine entro il quale potrà essere presentato ricorso con l'indicazione del soggetto competente all'esame, alla decisione e alla notifica dell'esito. Copia della Determina dovrà essere inviata contestualmente al Segretario Generale, al Nucleo di Valutazione, ai componenti della RSU, alle OO.SS.

13. Quanto concordato nel presente Accordo vale anche per il personale del Comune di Reggio Calabria comandato presso altri Enti, la cui scheda di valutazione deve essere predisposta e firmata dal Dirigente dell'Ente presso cui presta servizio e trasmessa al Dirigente del Settore "Risorse Umane".

14. Le Parti specificano che ai fini della Progressione economica orizzontale sono utilmente collocati in graduatoria i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione almeno sufficiente (pari ad almeno 50punti su 100) all'interno di ciascuna categoria e di ciascuna tipologia di PEO all'interno della Categoria, fino ad esaurimento delle risorse destinate.

15. In caso di parità di punteggio tra due e più dipendenti all'interno della stessa categoria viene accordata la priorità:

- al dipendente che ha la maggiore anzianità di servizio nella categoria giuridica;
- in caso di ulteriore parità, a quello che ha la maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- in caso di ulteriore parità a quello che ha la maggiore anzianità anagrafica.

16. I dipendenti utilmente collocati nella graduatoria percepiscono l'intero valore economico previsto per la posizione economica di sviluppo effettivamente acquisita a partire dal primo gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria *con l'eccezione degli apicali (D7, c6, b8 e a6) che avranno decorrenza in data 1 aprile 2018.*<sup>8</sup>.

17. Ogni dipendente partecipante alla selezione PEO potrà, a richiesta, prendere visione di tutta la documentazione relativa al procedimento presso il Dirigente del proprio Settore e/o presso il Dirigente del Settore Risorse Umane.

18. Eventuali correttivi al sistema di valutazione possono essere concordati tra le parti anche nell'arco di vigenza del presente Accordo ed in presenza di modifiche contrattuali nazionali.

#### PROCEDURA DI CONCILIAZIONE.

Si rinvia a quanto stabilito in merito dal Regolamento per la Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 90 del 30 marzo 2012.



<sup>8</sup> Comma modificato per coerenza con Disposto CCNL/2018.



TABELLA A ALLEGATO METODOLOGIA PEO

CAT.	Aventi diritto a partecipare	BUDGET CAT	AVENTI DIRITTO	POSTI*		%
	<b>TOTALE CATEGORIA A</b>		67	32		<b>47,761%</b>
	<b>TOTALE CATEGORIA B</b>		91	38		<b>41,758%</b>
	<b>TOTALE CATEGORIA C</b>		354	139		<b>39,266%</b>
	<b>TOTALE CATEGORIA D</b>		103	37		<b>35,922%</b>

STANZIAMENTO COMPLESSIVO 2018	<b>€ 175.817,61</b>
TOTALE POSTI	<b>246</b>
TOTALE MEDIA	<b>40,00%</b>

\* Le parti convengono l'aumento dei posti disponibili, secondo la metodologia approvata, fino a concorrenza del budget stanziato, e comunque per una percentuale non superiore al 49%









# CITTÀ DI REGGIO CALABRIA

## PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

### TABELLA B

#### CRITERI DI VALUTAZIONE ELABORATI IN BASE AD ART. 16 CCNL 2016/18 ANNO 2018

AREE DI VALUTAZIONE	FONTE	CAT. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A
<i>A. valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto,</i>	SCHEDE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE PER COME ELABORATE DA SMVP TEMPO PER TEMPO VIGENTE	100	100	100	90

#### ANNO 2019 E SEGUENTI

AREE DI VALUTAZIONE	FONTE	CAT. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A
<i>A. valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto,</i>	SCHEDE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE PER COME ELABORATE DA SMVP TEMPO PER TEMPO VIGENTE	90	90	90	90
<i>B. esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento (sub aree)</i>	<i>Rilevabile da: Ordini di servizio, incarichi negli ultimi 3 anni, carico di lavoro assegnato.</i>	5	5	5	5
	<i>Rilevabile da esperienza nel quinquennio precedente nelle attività svolte</i>	5	5	5	5



