



# COMUNE DI SAMATZAI

Provincia del Sud Sardegna

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE DIPENDENTE  
2019-2021**

*Sottoscritto in data 10.06.2019*

## CAPO I

### INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE E VIGENZA

#### Art. 1

##### *Finalità e principi*

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

#### Art. 2

##### *Vigenza ed ambito di applicazione*

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è stato stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21.5.2018 e le sue disposizioni, si applicano per il triennio 2019-2021. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione fino al 31 dicembre 2021. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
2. A livello annuale, con specifica intesa, viene ripartito il fondo per la contrattazione decentrata.
3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.
5. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

## CAPO II

### CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (C.D. PRODUTTIVITÀ)

#### Art. 3

##### *Criteria generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale*

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale, cd. produttività collettiva, individuale e/o per progetti. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione.

#### Art. 4

##### *Premio correlato alla performance*

1. La Performance Organizzativa concerne l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso; alla stessa viene assegnato un peso complessivo pari al 60% del totale del peso attribuito agli obiettivi annuali;

2. La Performance Individuale riguarda il contributo fornito da un individuo nel raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti posti in essere nell'esecuzione degli stessi, con riferimento anche agli obiettivi specifici assegnati all'Area di riferimento compresi i Comportamenti Professionali; alla stessa viene assegnato un peso complessivo pari al 40% del totale del peso attribuito agli obiettivi annuali.

3. Tali percentuali possono essere modificata in sede di Contrattazione annuale per la ripartizione delle risorse previste per il trattamento accessorio collegato alla performance, fermo restando che alla Performance Organizzativa va assegnato un peso maggiore;

4. I premi correlati alla performance vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile di Area nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

5. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

#### Art. 5

##### *Criteria la ripartizione dei premi correlati alla performance*

1. Le risorse destinate alla performance, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 6, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e secondo quanto stabilito nel presente

contratto, in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano della performance approvato annualmente con deliberazione della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. Le risorse destinate a compensare la performance di cui al comma 1 sono assegnate a ciascuna categoria secondo i seguenti criteri:

- a. il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, e suddiviso per categoria;
- b. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

CATEGORIA	PESO POSIZIONE
A1	100
A2	101
A3	103
A4	105
A5	107
A6	109
B1	106
B2	107
B3	112
B4	113
B5	115
B6	117
B7	122
B8	125
C1	119
C2	122
C3	125
C4	129
C5	134
C6	138
D1	130
D2	136
D3	149
D4	156
D5	162

D6	174
D7	183

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

c. le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa e individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;

d. tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni categoria, ottenendo in tal modo il budget di risorse assegnato a ciascuna categoria.

3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 12 mesi.

4. Possono accedere al premio di produttività i dipendenti che abbiano raggiunto almeno un punteggio pari al 70% del risultato attribuibile. Per valori compresi fra il 70% e il 90% si procede alla liquidazione del premio in modo proporzionale. Per valori superiori al 90% viene corrisposto l'intero premio di produttività, ossia il 100% del premio attribuibile;

5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso (sarà equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detraranno proporzionalmente da tale presenza teorica il mancato servizio per cause quali l'assunzione in corso d'anno e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (es: mobilità verso altre strutture, pensionamento, ecc.).

6. Nel caso di rapporto di lavoro part-time si opera una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.

7. Assenze dal servizio: l'importo spettante verrà riconosciuto solo al dipendente che non abbia superato nell'anno di riferimento i 35 giorni lavorativi di assenza dal servizio per qualsiasi causa ad eccezione delle seguenti tipologie di assenza:

- Ferie
- Maternità obbligatoria
- Infortunio sul lavoro
- Recupero straordinario
- Riposo compensativo

Per le assenze fruibili anche in modo frazionato, si stabilisce che non avrà rilevanza, ai fini del calcolo, l'assenza non superiore alla metà della giornata lavorativa, (convenzionalmente stabilito in 3 ore).

Superato il limite di 35 giorni lavorativi, per ogni ulteriore giorno di assenza, l'importo subirà una riduzione da calcolare nel modo seguente:

- Si calcolano i giorni lavorativi nell'anno di riferimento. Essi varieranno a seconda che il dipendente osservi un orario di lavoro articolato su cinque o su sei giorni.

- Si divide l'importo individuale per il numero dei giorni di cui al punto precedente, e si ottiene l'importo giornaliero da decurtare per ogni giorno di assenza eccedente i trentacinque giorni. Le economie derivanti dalla mancata o parziale corresponsione dell'incentivo potenziale spettante, saranno ulteriormente ripartite, nello stesso anno, fra gli stessi dipendenti valutati positivamente e in proporzione al premio spettante in base alla valutazione.

## **Art. 6**

### ***Differenziazione del premio individuale***

1. I compensi legati alla performance individuale, di cui ai precedenti articoli, devono essere ripartiti in modo da assicurare al 30%, arrotondato all'unità superiore, dei dipendenti che hanno ottenuto il punteggio più alto nella valutazione, il 30% in più della media pro capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi, (ai sensi dell'art. 69 del vigente CCNL), a condizione che la valutazione risulti superiore al 93%. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di cui precedente articolo 5. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.

## **Art. 7**

### ***Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative***

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

- Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- Per l'attribuzione dell'indennità di risultato a ciascuna PO si procede dividendo la somma degli importi massimi attribuibili a ciascuna tipologia di PO per la somma della percentuale di risultato conseguita dall'insieme delle PO della stessa tipologia. Si moltiplica quindi l'importo ottenuto per il risultato conseguito da ciascun titolare di PO ottenendo così l'importo della relativa indennità di risultato.
- Possono accedere all'indennità di risultato i Responsabili che abbiano raggiunto almeno un punteggio pari al 70% del risultato massimo raggiungibile. Per valori compresi tra 70% e 90% si procede alla liquidazione del risultato in modo proporzionale per valori superiori al 90% viene corrisposta l'indennità di risultato massima, ossia il 100% del premio attribuibile;
- Gli eventuali residui generatisi a seguito della valutazione sul grado di conseguimento degli obiettivi, rientrano nella disponibilità del bilancio dell'ente.

2. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim;

Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

3. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del d.l. gs. 446/1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante e, limitatamente a quelli soggetti a limiti di spesa, entro le somme stanziare nella parte variabile del fondo incentivante.

## CAPO III

### LE ALTRE INDENNITÀ

#### Art. 8

##### **Indennità per le condizioni di lavoro**

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

2. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1 in 1,00 (uno) euro per le attività disagiate, in 1,00 (uno) euro per quelle rischiose, in 1,00 (uno) euro per quelle di maneggio valori per coloro che maneggiano importi non inferiori a 2.000,00 e fino a 25.822,84 euro annui, ed in 1,50 euro al giorno per coloro che maneggiano cifre superiori a tale soglia. Nel caso di svolgimento di attività che presentano contemporaneamente le caratteristiche del rischio, del disagio e del maneggio valori (anche limitatamente a due di questi fattori) il compenso è fissato in euro 1,70 per giornata di effettivo impegno.

3. Per attività disagiate si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario (ad esempio spezzato senza considerare la normale pausa prevista per la erogazione dei buoni pasto) e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.

4. Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile;

5. Ai fini del riconoscimento dell'indennità di maneggio valori si individuano le seguenti attività:

- Maneggio valori - servizio di economato;
- Maneggio valori - servizi demografici;
- Maneggio valori - gestione buoni pasto;
- Maneggio valori – gestione buoni benzina;

6. I Responsabili di Area attestano con cadenza annuale i dipendenti che hanno svolto le attività di cui al presente articolo.



## Art. 9

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

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018, debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria, nonché gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria (ovvero dello stesso profilo);
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
3. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene determinata su base annua;
4. Per la erogazione di questi compensi i Responsabili di Area, qualora la Giunta Comunale destini tali risorse, individuano i dipendenti con un atto formale da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, entro il tetto delle risorse ad essi assegnate a questo fine. L'assegnazione da parte del Responsabili di Area, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa;
5. Le risorse eventualmente destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di questa indennità sono ripartite dalla Giunta, previa informazione ai soggetti sindacali, tra le varie Aree in relazione ai seguenti fattori:
  - a) la misura del peso della posizione dirigenziale;
  - b) numero di dipendenti assegnati all'Area;
  - c) la tipologia dei procedimenti;
6. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D e i relativi compensi, sono i seguenti e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di dipendenti che nell'ente non deve superare il 10% del personale in servizio per ognuna di tali categorie:

<b>Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D</b>	<b>Compensi annui</b>
Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Responsabile di Area, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre operai (Capi Operai).	Euro 100,00
Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal Responsabile di Area per coordinamento, formalmente affidato, di almeno 3 operatori di pari o inferiore categoria e/o per lo svolgimento di attività	Euro 200,00

che hanno un notevole livello di complessità, anche a seguito della disomogeneità delle stesse.	
<p>Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D dal Responsabile, nei seguenti ambiti:</p> <p>1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio);</p> <p>2) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 4 unità);</p> <p>3) incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi.</p> <p>4) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale</p> <p>5) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite</p>	<p>Euro 500,00 se riferita al possesso di 5 requisiti</p> <p>Euro 200,00 se riferita al possesso di 4 requisiti</p> <p>Euro 100,00 se riferita al possesso di 3 requisiti</p>

7. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio;

8. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili di Area corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità e di svolgimento dell'attività.

### **Art. 10**

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

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 *quinquies* comma 2 del CCNL 21.5.2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del Responsabile di Area, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
- responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;

2. La individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse Aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata.

3. Il compenso è assegnato nella misura di euro 300,00 annui.

4. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un importo massimo complessivo di € 500 annui lordi. Nel caso in cui un dipendente svolga sia attività previste dal presente articolo sia dal precedente articolo 6, si darà corso unicamente alla erogazione della indennità di cui al precedente articolo con una maggiorazione di 200,00 euro annui.

5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

6. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili di Area corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

## **Art. 11**

### **Indennità di servizio esterno**

1. Al personale che, in via continuativa rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, per almeno il 50% dell'impegno orario, compete una indennità giornaliera, ai sensi dell'art. 56 *quinquies* CCNL Funzioni locali 21.05.2018, il cui importo è determinato in Euro 1,00.

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

3. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 16 - 18;
- 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 del CCNL 16 - 18.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

## **Art. 12**

### ***Criteria della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito Ici***

1. Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività relative all'Ici è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'ente, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione ed a condizione che l'ente abbia preventivamente approvato uno specifico progetto di miglioramento delle attività.

2. Tale compenso è ripartito tra il Responsabile del procedimento, cui spetta 1/4 del totale delle risorse destinate a questo fine, ed i dipendenti dell'ufficio tributi, cui spetta il restante 3/4.

## **Art. 13**

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

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

## **Art. 14**

### ***Ripartizione del fondo per le risorse decentrate***

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di ottobre di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 68, comma 1, del CCNL 21.5.2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

## **Art. 15**

### ***Integrazione della disciplina per la reperibilità***

1. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 10,33 euro.
2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 4 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 5 per un numero massimo di 2 mesi, prevedendo – ove compatibile con le esigenze di servizio - la riduzione in misura corrispondente delle volte in cui gli stessi possono essere collocati in reperibilità nell'arco del mese.

## CAPO IV

### LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

#### Art. 16

##### *Le progressioni orizzontali*

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore al 30%.

2. La loro decorrenza è fissata al 1 gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione, sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 categorie e possono essere effettuate anche in modo distinto per ognuna delle articolazioni organizzative dell'ente.

Esse sono disciplinate da una specifica disposizione regolamentare che si ispira ai seguenti criteri che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 16 del CCNL del 21.5.2018:

- è richiesto come requisito un'anzianità di servizio, anche presso altri enti, al 31 dicembre dell'anno precedente di servizio, di trentasei mesi nella posizione immediatamente precedente;
- essa è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente; tale graduatoria può essere formata per ogni singolo settore;
- la graduatoria viene formata utilizzando i seguenti tre criteri:
  - ✓ la valutazione del personale del triennio precedente, che determina un punteggio massimo di 70 punti. Nel caso in cui la valutazione non sia stata effettuata per assenza o altre ragioni, vengono utilizzate quelle effettuate;
  - ✓ la esperienza acquisita, intesa come anzianità nel profilo, fino al 20%, da calcolare in misura proporzionale agli anni;
  - ✓ gli esiti delle attività formative che sono state certificate, quali ad esempio superamento degli esami per la patente europea dei computer, per un punteggio massimo del 10%, in relazione di 5 punti per ogni attestato acquisito.

A parità di punteggio sarà data la precedenza al dipendente con la valutazione più elevata, nel caso di ulteriore parità a quello che ha avuto il punteggio più elevato nel fattore raggiungimento degli obiettivi e, in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica ed infine nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

## **CAPO V**

### **LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 17**

##### ***La flessibilità oraria***

1. Salvo che per il personale che presta la sua attività in turni, la fascia oraria di flessibilità in entrata ed in uscita è di 30 minuti.
2. I dipendenti di cui all'articolo 27, comma 4, CCNL 21.5.2018 possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro da concordare con il Responsabile dell'Area di appartenenza, fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi.
3. Si deve in ogni caso garantire la presenza in ufficio tra le ore 10 e 13. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.

#### **Art. 18**

##### ***La Banca delle Ore***

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In essa confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 50 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

**CAPO VI**  
**LA COSTITUZIONE DEL FONDO**

**Art. 19**

*Integrazione della parte variabile del fondo*

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. La integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera h), e del comma 4, del CCNL 21.5.2018 è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, anche triennale, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che può intervenire anche solamente per questo aspetto.

**CAPO VII**

**NORME FINALI**

**Art. 20**

*Norme finali*

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