

COMUNE DI RIMINI

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
normativo del personale dipendente**

Premesso che:

- in data 7 febbraio 2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente relativa al triennio 2019-2021, rinviando ad un successivo accordo la disciplina delle indennità per il corpo della Polizia Municipale;
- il Collegio dei Revisori dei Conti, in data 14 febbraio 2019 (atto acquisito al protocollo generale in pari data al n. 43594) ha rilasciato il prescritto parere previsto ai sensi dell'articolo 8 comma 6 del CCNL 21 maggio 2018 e dell'articolo 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001;
- la Giunta comunale con propria deliberazione del 19 febbraio 2019, n. 41, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte datoriale o, in mancanza, il componente effettivo della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente, relativo al triennio 2019-2021, conseguente al CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali 21/5/2018.

In data 21 febbraio 2019, presso la Residenza comunale, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte datoriale e di parte sindacale e, al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente relativo al triennio 2019-2021, nel testo già firmato in data 7 febbraio 2019, allegato al presente verbale quale parte integrante e sostanziale.

Delegazione trattante di parte datoriale – il presidente

Segretario Generale F.to L. Uguccioni

Delegazione trattante di parte sindacale

R.S.U. F.to D. Nanni

R.S.U. F.to L. Morigi

R.S.U. F.to M. Rizzo

R.S.U. F.to M. Forti

R.S.U. F.to R. Del Bianco

R.S.U. F.to A. Villani

R.S.U. F.to M. Nanni

R.S.U. F.to F. Brandi

R.S.U. F.to A. Bianchi

R.S.U. F.to L. Luisè

R.S.U. F.to L. Ferri

R.S.U. F.to C. Vitali

Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del CCNL

CGIL F.P. F.to O. Giacomini

CISL F.P. F.to G. Bernardi

UIL F.P.L. F.to A. Bianchi

C.S.A.

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente del Comune di Rimini

Art. 1

Principi generali

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo normativo (CCDI) del personale dipendente, si applica e produce i propri effetti dal 1° gennaio 2019 e, così come imposto dall'articolo 40 comma 3 del D.Lgs. 165/2001 e dall'articolo 8 comma 1 del CCNL 21 maggio 2018, ha validità triennale e comunque rimane in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo CCDI o fino all'entrata in vigore di nuove disposizioni di CCNL o di legge incompatibili con il contenuto del presente contratto.
2. Nel CCDI sono disciplinati tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello contrattuale dal CCNL 21 maggio 2018 (sia quelli relativi alla performance, sia quelli relativi al sistema delle indennità), non già contenuti in altri accordi.
3. Alla scadenza il CCDI si intende tacitamente rinnovato, di anno in anno, salvo diversa disposizione legislativa o contrattuale, fino alla stipula del nuovo contratto, anche a seguito di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL). Le risorse economiche destinate alla contrattazione decentrata integrativa sono costituite annualmente e la destinazione è stabilita in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa avente cadenza annuale, o pluriennale nei termini previsti dal successivo articolo 2. In caso di mancata definizione della nuova intesa di ripartizione del fondo, si continua ad applicare, ove possibile la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal CCNL, ferma restando l'applicazione della disposizione dell'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.
4. Il CCDI si applica a tutti i dipendenti del Comune di Rimini, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato ed a tempo pieno o parziale, in servizio presso l'Ente, in comando o in distacco presso altro Ente per conto o nell'interesse del Comune, in distacco sindacale (anche con utilizzo a tempo parziale), nonché ai dipendenti assegnati ad imprese private o enti pubblici in base all'art. 23-bis comma 7 del D.Lgs. 165/2001, esclusi i dirigenti. Eventuali disposizioni difformi sono riportate nei singoli articoli.
5. Ferma restando la validità temporale delle norme contenute nel CCDI, la verifica sullo stato di attuazione delle disposizioni e sui relativi effetti è effettuata a cadenza periodica, a conclusione delle procedure di applicazione degli istituti contrattuali, ovvero su richiesta formale e motivata di una delle parti, attraverso apposito incontro tra le delegazioni trattanti di parte datoriale e sindacale.
6. Le eventuali controversie interpretative delle clausole del CCDI sono risolte attraverso l'interpretazione autentica congiunta e formale delle parti ed il relativo accordo sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della sua efficacia, salva diversa determinazione delle parti stesse.
7. Il CCDI non contiene norme in contrasto con la normativa di rango legislativo, con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e non comporta oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.
8. L'Amministrazione provvede alla divulgazione del CCDI normativo, del CCDI di destinazione delle risorse decentrate, degli atti assunti a seguito di partecipazione sindacale, nelle forme più idonee, anche attraverso la pubblicazione sulla rete intranet.
9. Preliminarmente all'approvazione del PEG (Piano Esecutivo di Gestione), quale atto fondamentale della pianificazione organizzativa e gestionale, l'Amministrazione può convocare le organizzazioni sindacali in un apposito incontro.

Art. 2

Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'articolo 68 comma 1 del CCNL 21/5/18 per l'applicazione degli istituti contrattuali di cui all'articolo 68 comma 2 del medesimo CCNL

1. Il fondo delle risorse economiche destinate alla contrattazione decentrata integrativa, determinate secondo la previsione, dell'articolo 67 del CCNL 21 maggio 2018, nonché nel rispetto delle disposizioni legislative in materia, viene costituito annualmente in coerenza con i vincoli di bilancio e con gli strumenti di programmazione economica e finanziaria ed è suddiviso in risorse stabili e risorse variabili. La costituzione del fondo, formalizzata in apposito

prospetto complessivo dei valori economici di tutte le voci contemplate, è comunicata alla RSU ed alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

2. Le risorse decentrate sono destinate secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti, attraverso la contrattazione integrativa sui criteri di ripartizione delle risorse, quali:

- a) indennità di comparto di cui all'articolo 33 comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22 gennaio 2004, indennità professionale per le educatrici dei nidi d'infanzia di cui all'articolo 31 comma 7, secondo periodo, del CCNL 14 settembre 2000 e indennità per il personale educativo e docente scolastico (educatrici ed insegnanti) prevista dall'articolo 6 del CCNL 5 ottobre 2001, i cui importi sono definiti nei rispettivi CCNL;
- b) indennità di direzione e di staff di cui all'articolo 37 – comma 4 del CCNL 6 luglio 1995, per il personale dell'ex 8^a qualifica funzionale che ne beneficiava alla data di stipulazione del CCNL 1° aprile 1999;
- c) incrementi retributivi della progressione economica all'interno della categoria di cui all'articolo 16 del CCNL 21 maggio 2018 o conseguiti in base a quanto definito dall'ex articolo 5 del CCNL 31 marzo 1999;
- d) oneri per il primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori, in applicazione del CCNL 31 marzo 1999, dell'area di vigilanza e del personale della prima e seconda qualifica funzionale. Tali oneri dal 1999 sono stati decurtati sulla quota di cui all'art. 15 c. 1 lett. a) del CCNL 1/4/1999 per Euro 11.180,00;
- e) indennità per turno (art. 23 comma 5 del CCNL 21 maggio 2018) e indennità per lavoro ordinario festivo (art. 24 CCNL 14 settembre 2000, così come modificato dall'art. 14 del CCNL 5 ottobre 2001) definite nell'importo dai CCNL;
- f) indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018);
- g) indennità di reperibilità (art. 24 del CCNL 21 maggio 2018);
- h) compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa e per le figure professionali previste dall'articolo 70-quinquies comma 2 del CCNL 21 maggio 2018, con riferimento ai criteri di cui agli articoli 7 e 8 del presente contratto;
- i) indennità di servizio esterno di cui all'articolo 56-quinquies del CCNL 21 maggio 2018 per il personale della polizia locale che rende la prestazione giornaliera in servizi esterni di vigilanza che, come previsto dall'articolo 6 del presente contratto, sarà disciplinato con un apposito accordo;
- j) indennità di funzione di cui all'articolo 56-sexies del CCNL 21 maggio 2018 per il personale della polizia locale inquadrato nelle categorie C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa che, come previsto dall'articolo 21 del presente contratto, sarà disciplinato con un apposito accordo;
- k) incentivo per specifiche attività e prestazioni previste da disposizioni di legge, compresi gli incentivi di cui all'articolo 70-ter del CCNL 21 maggio 2018, con riferimento ai criteri previsti dalle specifiche normative in materia e dall'articolo 9;
- l) incentivo al merito e alla produttività riferito al progetto di miglioramento/mantenimento della performance generale dell'Ente (premi collegati alla performance organizzativa e individuale), che può essere integrato delle economie e dei residui realizzati sugli altri istituti contrattuali, quando non vincolati nel loro utilizzo, dalle entrate di cui all'articolo 43 della Legge n. 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle risorse comunitarie derivanti da fondi europei, che integrano il fondo ai sensi dell'art. 67 c. 5 lettera b) del CCNL 21/5/2018 (ex art. 15 c. 5 CCNL 1/4/1999) che, ai sensi della deliberazione della Corte conti Sezione Autonomie 20/2017, sono escluse dal rispetto dei limiti imposti dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017;
- m) incentivo di produttività riferito a specifici progetti (premi correlati alla performance organizzativa), anche finanziati con i proventi di cui all'articolo 208 comma 5 bis del D.Lgs. 30 aprile 1992, n. 285, qualora collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale;
- n) incentivo di produttività a favore dei messi notificatori di cui all'articolo 54 del CCNL 14/9/2000.

3. Le risorse stabili di cui all'articolo 67 commi 1 e 2 del CCNL 21/5/2018, non utilizzate nell'anno di riferimento per finanziare istituti stabili, possono incrementare, per lo stesso anno, la quota destinata all'incentivo di produttività di cui al comma 2, lettera "I" ossia all'incentivo al merito e alla produttività riferito al progetto di miglioramento/mantenimento della performance generale dell'Ente (premi collegati alla performance).
4. Le parti concordano che il fondo destinato alle prestazioni di lavoro straordinario deve essere progressivamente ridotto. Le somme non spese del fondo riferito alle prestazioni di lavoro straordinario, sono destinate alle risorse decentrate variabili per l'anno successivo e vengono impiegate, di norma, per incrementare, l'incentivo di cui al comma 2, lettera "I".
5. Le risorse decentrate sono impiegate secondo i vincoli di destinazione stabiliti dalla contrattazione nazionale e decentrata.
6. Le parti verificano, in sede di contrattazione per la destinazione delle risorse decentrate, se permangono le condizioni che hanno determinato l'attribuzione al personale dei compensi previsti dalla presente disciplina o dal contratto nazionale stesso.

Art. 3

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Il sistema d'incentivazione è direttamente correlato ad effettivi incrementi o mantenimento della produttività ed al miglioramento/mantenimento quali-quantitativo dei servizi e prodotti, accertabile con l'utilizzo di adeguati metodi quantitativi, intesi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
2. A tal fine si fa riferimento alle attività sia ricorrenti che progettuali realizzate dall'ente nel suo complesso, dalla struttura operativa e dal gruppo di lavoro, come determinato dal dirigente in relazione alle esigenze di produzione ed alla tipologia dei processi gestiti, ed al grado di efficienza, di efficacia e di economicità nel conseguimento dei risultati di produzione (performance organizzativa).
3. Il riconoscimento dell'incentivo riferito al progetto di mantenimento/miglioramento della performance generale dell'Ente è subordinato al raggiungimento di un adeguato livello dei risultati conseguiti dalle strutture operative, nonché dall'ente nel suo complesso (performance organizzativa), così come rilevato dalla Relazione sulla performance (documento conclusivo del Ciclo della performance) e certificato dal Nucleo di valutazione.
4. È esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi e, in ogni caso, con modalità che prescindono dalla valutazione dei risultati (performance organizzativa) e della prestazione lavorativa (performance individuale) attuata in base a quanto definito nella metodologia di valutazione adottata dall'Ente. L'incentivo al merito e alla produttività dovrà essere improntato ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi.
5. Alla distribuzione dei compensi e degli istituti incentivanti riferiti al progetto di mantenimento/miglioramento della performance organizzativa generale dell'Ente, misurato attraverso l'indice di produzione effettiva (Ipe) o altri strumenti analoghi, concorrono i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che maturano un periodo di servizio non inferiore a 600 ore di presenza ordinaria effettiva nell'anno oggetto di valutazione ed una valutazione della performance individuale pari almeno al 70% del punteggio massimo attribuibile.
6. Concorrono altresì i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato che, oltre ai requisiti di cui al comma 5, hanno maturato un periodo di servizio nel biennio precedente all'anno oggetto di valutazione pari, almeno, alle ore di presenza ordinaria effettiva di un anno. Tale disposizione non si applica ai dipendenti con contratto di formazione e lavoro.
7. Concorrono altresì:
 - i dipendenti in comando presso il Comune di Rimini (così come previsto dall'art. 19 e dalla dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22/1/2004) che possiedono i requisiti di cui al comma 5. Qualora il comando sia stato attivato o cessato in corso d'anno, il requisito di cui al comma 5, riferito alla presenza in servizio, è proporzionato al periodo di effettivo servizio presso il Comune di Rimini. Resta inteso che per i dipendenti in comando presso l'Ente che hanno cessato o costituito il rapporto di lavoro in corso d'anno, costituisce requisito minimo per l'accesso al sistema premiante e valutativo, la presenza in servizio per almeno due mesi nell'anno solare. Per tale personale saranno riproporzionate al periodo di servizio sia le ore di presenza necessarie per l'accesso al sistema valutativo sia quelle per l'accesso al sistema

premiante, con riferimento ai parametri definiti nel sistema di valutazione per il personale dipendente. Questi dipendenti sono valutati con le medesime modalità previste per il personale dipendente del Comune;

- i dipendenti in distacco sindacale, per la valutazione dei quali è definita apposita disciplina nei contratti collettivi decentrati integrativi di destinazione delle risorse decentrate.

8. I dipendenti in comando o distacco presso altre amministrazioni concorrono al trattamento economico accessorio dell'incentivo di produttività (premi collegati alla performance) dell'ente presso cui prestano servizio salvo diversa disposizione pattuita fra gli enti stessi.

9. L'incentivo al merito ed alla produttività (premi collegati alla performance) è corrisposto in relazione:

- al grado di conseguimento dei risultati quantitativi e qualitativi della struttura operativa riconducibile alla responsabilità dirigenziale (intesa come performance organizzativa di struttura dirigenziale) e all'ente nel suo complesso (intesa come performance organizzativa di Ente);

- alla valutazione della prestazione lavorativa riferita ai risultati individuali e ai comportamenti organizzativi di ciascun dipendente (performance individuale);

- al grado di conseguimento di eventuali ulteriori specifici obiettivi individuali e/o di gruppo anche riferiti alla struttura di appartenenza (progetti di produttività specifici anche finanziati con proventi esterni all'ente – es. progetti comunitari);

10. La quota del fondo delle risorse decentrate destinate all'incentivo, ivi compresa – con gli opportuni adeguamenti in relazione ai contenuti del progetto – quella destinata agli specifici progetti di produttività di cui al successivo comma 14, è attribuita sulla base:

- del grado di conseguimento dei risultati della struttura e dell'ente nel suo complesso;

- dei risultati e dei comportamenti individuali;

- del numero di dipendenti valutati;

- della fascia di presenza in servizio;

- della categoria di inquadramento, con la quale si apprezza la diversa responsabilità delle funzioni richieste dal ruolo.

Il regolamento recante metodologia per la valutazione della prestazione dei dipendenti definirà i pesi e i punteggi dei diversi fattori qui indicati.

11. Per il calcolo del compenso individuale si considera, con gli opportuni adeguamenti in relazione ai contenuti del progetto:

a) la presenza ordinaria effettiva, graduata in fasce;

b) il peso correlato alla categoria di inquadramento;

c) il valore in esito alla valutazione della prestazione lavorativa, effettuata dal dirigente, relativamente ai risultati individuali e ai comportamenti organizzativi (performance individuale);

d) relativamente alla produttività riferita al progetto di mantenimento/miglioramento della performance generale dell'Ente, premi collegati alla performance, viene preso a riferimento il grado di conseguimento dei risultati della struttura organizzativa e dell'ente. Con riferimento alla performance dell'Ente si considera positivo il risultato quando la media del grado di raggiungimento degli obiettivi definiti negli strumenti di programmazione annuale è pari almeno al 70% e gli indicatori utili per verificare la produttività del personale evidenziano almeno un mantenimento degli standard di produzione. In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa (media del grado di raggiungimento degli obiettivi in misura inferiore al 70% e il mantenimento degli standard di produzione) non verrà corrisposto alcun incentivo al merito e alla produttività riferito alla performance organizzativa dell'ente.

12. L'amministrazione privilegia, quale obiettivo propedeutico allo stanziamento delle risorse variabili facoltative di cui all'articolo 67 comma 5 lett. b) del CCNL 21/5/2018, il progetto di mantenimento/miglioramento della performance generale dell'Ente, misurato attraverso l'indice di produzione effettiva (Ipe) o altri strumenti analoghi.

13. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, in base a quanto definito nella vigente metodologia di valutazione, è attribuita una maggiorazione della quota dell'incentivo riferita alla performance individuale pari al 30% del valore medio pro-capite di detta quota attribuita ai dipendenti ammessi al sistema premiante. In ogni caso tale maggiorazione, complessivamente, non potrà essere attribuita ad un contingente di personale superiore al 2% dei dipendenti ammessi al sistema premiante (considerando anche quelli con incentivo pari a Euro 0,00) nell'anno di riferimento. Il sistema di valutazione definirà i criteri per l'attribuzione della maggiorazione in caso di situazioni di parità di punteggio.

Relativamente agli effetti di cui all'articolo 70 del CCNL 21 maggio 2018 sulla premialità individuale si rimanda la trattazione alla contrattazione per la destinazione delle risorse decentrate.

14. Il fondo delle risorse decentrate può essere alimentato anche con risorse costituite da stanziamenti facoltativi dell'amministrazione ai sensi dell'articolo 67 comma 5 lett. b) del CCNL 21/5/2018, derivanti:

- dal conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel Piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione utili per incentivare anche specifici progetti di produttività, scelti tra gli obiettivi di PEG/PDO/Piano della Performance che prevedono una riorganizzazione dell'attività gestionale o progettuale, intesa al conseguimento di un più elevato grado di efficienza e di economicità dei servizi erogati, con particolare attenzione a quelli rivolti all'utenza esterna per i servizi di linee ed a quelli rivolti all'utenza interna per i servizi di staff;

- dal potenziamento dei servizi previsti da specifiche disposizioni di legge, quali ad esempio quelli previsti dall'articolo 208 comma 5 bis del D.Lgs. 30 aprile 1992, n. 285 per il potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale;

- da risorse comunitarie per l'incentivazione del personale dell'ente preposto all'attuazione di specifici progetti europei e comunitari finanziati con risorse esterne al bilancio dell'ente (trattasi di risorse che ai sensi della delibera della corte dei conti sez. riunite 20/2017 non entrano nel tetto di cui all'art. 23 c. 2 del D.lgs. 75/2017). La disciplina applicativa sarà adottata con specifico atto previo confronto con le rappresentanze sindacali.

In sede di costituzione delle risorse decentrate variabili, la Giunta definisce l'ammontare annuo da destinare a progetti specifici di produttività che coinvolgono le diverse strutture dell'Ente.

Successivamente, in sede di contrattazione decentrata per la ripartizione del fondo del salario accessorio, fra gli stanziamenti destinati all'incentivo al merito e alla produttività (premi collegati alla performance) possono essere individuati ulteriori progetti di produttività in aggiunta a quelli già definiti dalla Giunta Comunale.

Non possono essere oggetto di progetto/i specifico/i quelle attività che vengono già remunerate con incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (es. incentivo funzioni tecniche).

15. L'incentivo di produttività (riferito al/i progetto/i), di cui al comma 14, si aggiunge alla produttività riferita alla performance organizzativa (dell'ente e della struttura dirigenziale) e alla performance individuale e viene liquidato al gruppo di lavoro a consuntivo (ovvero, per i progetti articolati in fasi, a consuntivo delle singole fasi), una volta certificato il grado di raggiungimento dell'obiettivo (o delle singole fasi). Per poter riconoscere al personale l'incentivo occorre che il grado di raggiungimento dell'obiettivo (o delle singole fasi) sia almeno pari al 70% (in caso di mancato raggiungimento del predetto limite le relative risorse, se variabili, saranno acquisite a bilancio). Per la quantificazione della quota di incentivo individuale spettante si tiene conto dell'apporto quali-quantitativo fornito dai dipendenti coinvolti, come attestato dal dirigente ed, eventualmente, della categoria di appartenenza. Può accedere all'incentivo di produttività aggiuntivo riferito ai progetti, il personale dipendente (cat. A, B, C, D) facente parte del gruppo di lavoro coinvolto, con esclusione del personale dirigenziale e di quello titolare di incarico di posizione organizzativa. Le parti definiscono il seguente iter attuativo dell'incentivo di produttività riferito ai progetti:

- i dirigenti di riferimento delle diverse strutture operative devono:

1) individuare i progetti di miglioramento e potenziamento dei servizi già definiti fra quelli previsti negli strumenti di programmazione, indicando gli obiettivi da conseguire, gli standard di risultato, i tempi di realizzazione, i sistemi di verifica a consuntivo;

2) quantificare il budget da assegnare al progetto, tenendo a riferimento il numero dei dipendenti coinvolti e della partecipazione richiesta da ciascuno al progetto;

3) individuare il personale coinvolto nel processo e i relativi compiti e responsabilità, nonché stabilire le modalità di ripartizione delle risorse nel caso di conseguimento degli obiettivi previsti;

4) presentare la proposta di progetto al dirigente competente in materia di incentivazione del personale entro i primi mesi dell'anno e nella fase di predisposizione degli strumenti di programmazione annuale e pluriennale, da sottoporre alla Giunta per l'approvazione;

5) provvedere, a conclusione del progetto, a rendicontare i risultati ottenuti e, in caso di positivo raggiungimento, a certificare l'utilizzo parziale o totale delle risorse, in relazione ai risultati conseguiti, al dirigente competente in materia di incentivazione del personale, indicando la ripartizione dell'incentivo fra il gruppo di lavoro e proponendo le quote individuali spettanti. L'ufficio personale provvederà ad effettuare gli eventuali abbattimenti dell'incentivo al merito e alla produttività come indicato al successivo comma 17.

Ulteriori aspetti applicativi saranno disciplinati nella metodologia di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale dipendente o in apposite discipline applicative.

16. La presenza ordinaria effettiva è determinata dalle ore ordinarie relative a: a) servizio ordinario effettivamente prestato e registrato; b) sospensione dell'attività didattica (vacanza scolastica), credito formativo, disposizione alternativa al completamento dell'orario di lavoro nel periodo successivo alla chiusura dell'anno scolastico per il personale educatore ed insegnante di nidi e scuole dell'infanzia; c) periodo di astensione obbligatoria per maternità ai sensi del D.Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001; d) periodo di malattia per infortunio sul lavoro riconosciuto dall'INAIL; e) permesso giornaliero od orario di cui alla Legge n. 104 del 5 febbraio 1992 e sue successive modifiche ed integrazioni; f) recupero del maggior orario di servizio (banca ore a recupero/flessibilità/straordinario a recupero); g) permesso sindacale per attività RSU e partecipazione alle assemblee sindacali; h) assenze connesse all'effettuazione di terapie salvavita; i) permessi delle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL per attività sindacale funzionale

alle relazioni sindacali con l'Ente (incontri, assemblee, ecc.); j) minor servizio prestato dal personale turnista che lavora 35 ore settimanali.

17. In caso di corresponsione di importi derivanti da altre forme incentivanti (incentivi ISTAT, condono, tributi, anti evasione IMU-TARI, progettazione/funzioni tecniche, avvocatura, messi notificatori,...) nonché di incentivi specificamente correlati alla realizzazione di un progetto di cui al comma 14, l'incentivo al merito e alla produttività, riferito alla quota della performance organizzativa, con esclusione della quota di maggiorazione di cui al comma 13, è ridotto di una somma corrispondente al 10% dell'importo percepito dallo stesso dipendente a titolo di incentivo specifico e riferito alla medesima annualità, al netto della franchigia pari a Euro 4.500,00 annuali. La medesima disciplina si applica ai titolari di posizione organizzativa con riferimento alla retribuzione di risultato. Le economie determinate in applicazione della presente disposizione sono ridistribuite fra il personale partecipante all'incentivo al merito e alla produttività per la parte riferita al personale dipendente, mentre per i titolari di posizione organizzativa sono ridistribuite con riferimento alla retribuzione di risultato.

La disciplina di cui al presente comma si applica ai compensi di competenza dell'anno 2019 e delle annualità successive. Sono esclusi dagli abbattimenti di cui al presente comma, i compensi disciplinati dall'art. 56-ter del CCNL 21/5/2018 e dall'art. 22 comma 3-bis del D.L. 50/2017.

18. Le somme derivanti dall'attuazione dell'articolo 43 (commi 1, 2, 3 e 4) della Legge 449/1997, integrano le risorse variabili del fondo del salario accessorio così come previsto dall'articolo 67 comma 3, lettera a) del CCNL 21/5/2018.

Le risorse di cui sopra sono erogate conformemente a quanto disciplinato dallo specifico regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale del 18 marzo 2003, n. 136 o dalle norme di legge vigenti, fatto salvo quanto previsto al comma 17 del presente articolo in ordine alla riduzione dell'incentivo di produttività ordinario, nonché di quanto previsto dall'articolo 9 comma 5 in ordine alla correlazione fra gli incentivi dovuti in base a disposizioni di legge e la retribuzione tabellare annua del personale dipendente e la retribuzione tabellare annua maggiorata della retribuzione di posizione in godimento per i titolari di P.O. Eventuali modifiche al predetto regolamento (criteri per l'applicazione dell'articolo 43 della Legge 27 dicembre 1997 n. 449) saranno oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali.

La quota riferita ai proventi derivanti da convenzioni con soggetti terzi dirette a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, pari al 50% dei ricavi netti, integra il fondo del salario accessorio e viene corrisposta al personale coinvolto nell'attività in misura pari all'80% secondo la disciplina definita nello specifico regolamento.

Art. 4

Criteri per la definizione delle procedure per la progressione economica all'interno della categoria

1. La progressione economica interna alla categoria premia i dipendenti che realizzano la migliore prestazione lavorativa. La selezione avviene sulla base della valutazione della performance individuale ossia della prestazione lavorativa, quale metodo che consente di apprezzare le capacità professionali dimostrate, di promuoverne lo sviluppo e, conseguentemente, di migliorare l'efficienza e l'efficacia gestionale in linea con gli obiettivi del Comune.

2. Concorrono alla progressione economica interna alla categoria i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato del Comune in possesso dei requisiti di accesso alla selezione, i dipendenti in comando o distacco presso altre Amministrazioni o aziende nell'interesse del Comune (art. 16 comma 9 del CCNL 21/5/2018), i dipendenti in distacco sindacale ai quali si applicano gli stessi criteri di accesso e selezione.

3. Per accedere alla selezione il dipendente deve possedere i seguenti requisiti: a) servizio effettivo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nell'Ente e nella posizione economica, di almeno 24 mesi precedenti alla data di decorrenza della progressione economica. Al fine del soddisfacimento del requisito si prescinde dall'esclusivo servizio a tempo indeterminato solo per i dipendenti che risultano assunti in ruolo presso l'ente alla data di decorrenza della progressione economica e hanno prestato periodi di servizio alle dipendenze del Comune di Rimini con rapporto di lavoro a tempo determinato nei tre anni precedenti alla data di decorrenza della progressione economica, nel medesimo profilo e nella medesima categoria di inquadramento posseduti dai suddetti dipendenti alla data di decorrenza della progressione economica; b) risultati individuali conseguiti con l'ultima valutazione utile nella misura pari almeno al 70% del punteggio massimo attribuibile in base al vigente sistema di valutazione; c) non aver riportato nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione economica, sanzioni disciplinari di gravità superiore al richiamo verbale; d) aver conseguito la valutazione della prestazione nell'anno precedente alla data di decorrenza della progressione economica (e quindi aver lavorato almeno 430 ore) e per almeno un altro anno nel triennio precedente alla data di decorrenza della progressione economica; e) aver prestato almeno 1.500 ore di servizio ordinario effettivo complessivamente nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione economica.

4. Le progressioni economiche all'interno della categoria costituiscono elemento di premialità della prestazione lavorativa, così come indicato al titolo III del D.Lgs. 150/2009 e pertanto devono essere riconosciute in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, anche in ossequio all'articolo 16 comma 2 del CCNL 21/5/18.
5. Le risorse che il fondo del salario accessorio destina alla progressione economica orizzontale nella categoria sono ripartite fra le strutture di massima dimensione (Dipartimenti) e fra le strutture collocate fuori dai Dipartimenti, purché, a queste ultime, risultino assegnati almeno 20 dipendenti (a tempo indeterminato) al 31 dicembre dell'anno precedente alla data di decorrenza della progressione economica. Le risorse vengono ripartite in rapporto al costo teorico dello scorrimento di tutti gli appartenenti al Dipartimento/Settore/Unità di progetto/U.O.A. che dispongono dei requisiti oggettivi previsti al comma 3 per accedere al beneficio. Le risorse così assegnate sono utilizzate fino alla concorrenza dell'importo, nell'apposita graduatoria di ciascuna struttura organizzativa sopra individuata.
6. Il personale delle strutture collocate fuori dai Dipartimenti a cui è assegnato un numero di dipendenti inferiore alle 20 unità sarà aggregato a quello appartenente ad una struttura di massima dimensione o ad altra struttura collocata fuori dai Dipartimenti. Ciò verrà stabilito annualmente, dal dirigente competente in materia di sistemi incentivanti, all'avvio del percorso di valutazione, dandone informazione alle rappresentanze sindacali.
7. Per conseguire la progressione orizzontale occorre comunque raggiungere una valutazione della prestazione – sulla media del triennio precedente alla data di decorrenza della progressione economica – almeno pari al 70% del punteggio massimo conseguibile in base al vigente sistema di valutazione.
8. La selezione produce una graduatoria per ciascuna delle strutture organizzative indicate al precedente comma 5 e il personale vi è collocato senza distinzione di categoria e posizione economica. La collocazione in graduatoria avviene in funzione del punteggio riportato da ciascun dipendente sui seguenti parametri: a) valutazione della prestazione; b) esperienza maturata nel profilo professionale di riferimento tenendo conto della permanenza nella posizione economica precedente a quella di destinazione. Per il parametro relativo alla valutazione della prestazione si considera la media del triennio precedente alla data della selezione. Per i dipendenti aventi i requisiti di partecipazione alla selezione, per i quali nel triennio di riferimento manchi la valutazione relativa ad un solo anno, il parametro relativo alla media dei punteggi valutativi sarà calcolato con riferimento ai soli due anni in cui è presente la valutazione della prestazione. Per il parametro riferito all'esperienza maturata nel profilo professionale di riferimento tenendo conto della permanenza nella posizione economica precedente si darà maggior punteggio a coloro che nel corso degli anni di permanenza nella medesima posizione economica hanno prestato servizio nel medesimo profilo professionale, mentre saranno assegnati punteggi inferiori a coloro che, pur permanendo nella medesima posizione economica, sono stati soggetti alla modifica del profilo professionale con atto formale e quindi all'assegnazione ad attività appartenenti ad ambiti professionali diversi. Il regolamento recante metodologia per la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti definirà i punteggi attribuibili sul parametro "esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento".
9. Per i dipendenti che hanno iniziato il rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso altri enti precedentemente alla data di decorrenza della progressione economica, e sono assunti presso il Comune di Rimini a seguito di mobilità, il valore del punteggio riferito all'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento, è attribuito tenuto conto anche del periodo di servizio svolto presso l'Ente di provenienza.
10. I titoli di precedenza in caso di classificazione a pari punti saranno definiti nel regolamento recante metodologia per la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti.
11. La decorrenza della nuova posizione economica è stabilita al primo gennaio dell'anno a cui si riferisce la selezione.
12. Le parti danno atto che in sede di contrattazione decentrata per la destinazione delle risorse si potranno prevedere due specifici stanziamenti al fine di formulare graduatorie distinte per il personale che concorre alla selezione per l'attribuzione dell'ultima posizione economica prevista nella propria categoria di appartenenza (art. 64 comma 3 ultimo periodo CCNL 21/5/18) e per il restante personale che concorre ad una posizione economica non apicale, nell'ambito delle strutture organizzative indicate al comma 5.

Art. 5

Criteria generali, valori e procedure per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/5/2018)

1. E' prevista la corresponsione di un'unica indennità denominata "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento, da parte del personale dipendente, di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio valori.

2. Le attività disagiate sono quelle svolte in situazioni organizzative che comportano per il dipendente una particolare gravosità, non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti che le eseguono, alla quale è esposto in modo diretto e continuativo per il prevalente orario di lavoro. Le situazioni organizzative disagiate sono individuate dal dirigente, con riferimento, a titolo esemplificativo, alle seguenti attività realizzate nell'Ente: prestazioni rese in orario di servizio ordinario, oltre la fascia 07 – 19, non compreso nella programmazione dei turni, in forma anche occasionale ma continua nel tempo, per apertura e chiusura tribunale, attività legate a frequenti spostamenti sul territorio (autisti), attività svolte dal personale assegnato all'ufficio dei messi notificatori per l'attività di notifica sul territorio, nonché prestazioni rese nelle giornate festive e nei pomeriggi del sabato e comunque nei pomeriggi prefestivi, in forma anche occasionale ma continua nel tempo, per celebrazione matrimoni civili in sedi cerimoniali; prestazioni rese per: servizi di trasporto passeggeri anche fuori comune e nel territorio nazionale con impegno quotidiano, lavorazioni in scavi esterni e allestimenti ambienti per mostre e manifestazioni in genere; movimentazione oggetti e materiali non igienici.

3. Le attività esposte a rischi si caratterizzano per l'esecuzione di lavorazioni che richiedono l'utilizzo di strumentazione e macchinari pericolosi, che sono svolte in ambienti nocivi o stando a contatto di agenti dannosi, quando tale esposizione potrebbe essere pregiudizievole per la salute e l'integrità fisica. L'esposizione al rischio si considera tale quando il dipendente è adibito in via esclusiva, diretta e continuativa alla lavorazione rischiosa, per il prevalente orario di lavoro e per i giorni lavorativi annuali ovvero fino al permanere dell'incarico sulle funzioni rischiose. Le situazioni organizzative esposte a rischi sono individuate dal dirigente, con riferimento alla tipologia di lavorazioni eseguite nell'Ente quali, a titolo esemplificativo: lavorazione in officina, in cucina, attività di pulizia in ambienti aperti ad un pubblico adulto ed eterogeneo (es. palasport). Altre lavorazioni aventi simili caratteristiche possono essere individuate e trattate in modo analogo anche a seguito di segnalazione del medico competente o del Responsabile della sicurezza. Delle lavorazioni individuate nonché degli aggiornamenti successivi o di modifica delle lavorazioni sono informati i responsabili dei lavoratori per la sicurezza.

4. Il maneggio di valori di cassa si caratterizza per l'obbligo al trattamento di valori, in contanti o altri titoli equivalenti, in modo diretto e continuativo nel tempo e per l'intero orario di servizio, quando i dipendenti che svolgono tale incarico sono responsabili della gestione dei predetti valori. Le situazioni organizzative implicanti il maneggio di valori di cassa sono individuate dal dirigente, con riferimento alle esigenze derivanti dal tipo di attività realizzate nell'Ente. L'indennità spetta quando l'ammontare mensile dei valori maneggiati è pari almeno a 5.164,57 Euro.

5. L'indennità può essere corrisposta ai dipendenti di categoria B e C e l'individuazione delle figure adibite alle mansioni comportanti l'attribuzione dell'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/5/2018 sarà adottata con atto gestionale del Dirigente competente in materia di sistemi incentivanti, a cui seguirà l'informazione alle rappresentanze sindacali.

6. L'indennità condizioni di lavoro è corrisposta ai dipendenti, quando sussistono le condizioni, per il periodo temporale di effettivo esercizio della lavorazione disagiata, rischiosa o implicante il maneggio di valori, escludendo i giorni di assenza dovuti a qualsiasi motivo, fino al permanere dell'incarico sulle funzioni individuate come disagiate, rischiose o di maneggio valori. È revocata quando sono modificate le mansioni con nuove non implicanti tali aspetti.

7. L'importo individuale dell'indennità condizioni di lavoro, per prestazioni che comportino lo svolgimento di attività disagiate o esposte a rischi è definito ordinariamente in Euro 1,00 giornaliero (si considerano 269 giorni all'anno con settimana di 6 giorni lavorativi e 237 giorni all'anno con settimana di 5 giorni lavorativi). A tale importo sono previste le seguenti deroghe:

- per il personale che svolge funzioni di autista per gli organi istituzionali l'importo dell'indennità condizioni di lavoro è pari a Euro 7,20 al giorno;
- per il personale, con profilo di cuoco, che realizza procedure di autocontrollo HACCP nei nidi e nelle scuole dell'infanzia, l'importo dell'indennità condizioni di lavoro è pari a Euro 6,00 al giorno;
- per il personale che svolge attività riferite alla celebrazione dei matrimoni, l'indennità condizioni di lavoro spetta solo nelle giornate festive, nei pomeriggi del sabato e comunque in tutti i pomeriggi prefestivi lavorati su tali attività, è pari a Euro 9,00 giornalieri e sono liquidabili al massimo 3 servizi (giornate) al mese pro-capite (Euro 27,00);
- per il personale assegnato all'ufficio dei messi notificatori per l'attività di notifica sul territorio, l'importo dell'indennità condizioni di lavoro è pari a Euro 2,00 al giorno;

L'ammontare dell'indennità condizioni di lavoro per attività che comportino maneggio di valori di cassa è così definita: Euro 1,00 al giorno per maneggio valori pari o superiori a Euro 5.164,57 mensili.

8. Gli importi giornalieri saranno automaticamente adeguati, previa informazione alle rappresentanze sindacali, qualora superino diverse disposizioni normative o contrattuali che ridefiniscono gli importi liquidabili. Resta inteso che il personale che è coinvolto in più condizioni di lavoro che comportano disagio, rischio e maneggio valori possono percepire cumulativamente l'indennità nelle misure sopra definite per ciascuna tipologia di attività, nel limite massimo complessivo stabilito dalla contrattazione nazionale.

Art. 6

Criteri generali, valori e procedure per l'attribuzione dell'indennità di servizio esterno per il personale appartenente al Corpo di Polizia Municipale (art. 56-quinquies CCNL 21/5/2018)

1. Le parti danno atto che tale indennità verrà disciplinata in un successivo accordo integrativo del presente CCDI normativo.

Art. 7

Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a specifiche responsabilità

1. Le specifiche responsabilità di cui all'articolo 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21 maggio 2018, si caratterizzano per l'esercizio di compiti o incarichi particolari, comportanti responsabilità di tipo gestionale sostanzialmente diverse dal generale livello di responsabilità della categoria contrattuale di inquadramento, che non sono già retribuite con altri compensi e che comportano un particolare impegno nella fase di impostazione e messa a regime dell'attività. Le responsabilità di diversa natura, giuridico-amministrativa, contabile, gestionale, ecc., sono ricondotte alle posizioni di lavoro dirigenziali e, se previste, ai funzionari responsabili di posizione organizzativa.

2. L'individuazione di specifiche responsabilità è fatta dal dirigente, sulla base dei seguenti modelli di riferimento: a) impostazione e gestione iniziale di nuove attività, anche previste da norme di legge o da organi politici collegiali; b) servizi forniti a terzi che realizzano un interesse, anche economico, dell'Ente; c) impostazione e gestione iniziale di un processo completo e riconduzione dei processi produttivi a un'unica posizione di lavoro; d) riorganizzazione dei processi che competono alle strutture organizzative la cui responsabilità permane al dirigente; e) testimonianza costante all'autorità giurisdizionale in ragione dei verbali redatti per controlli edilizi non rientranti nei compiti della polizia municipale.

3. Per l'attribuzione dell'incarico ai dipendenti di categoria "B", "C" e "D" non responsabili di posizione organizzativa si tiene conto: delle attività assegnate a ciascuna posizione di lavoro; del diverso livello di competenze e responsabilità che il CCNL prevede per ciascuna categoria contrattuale di inquadramento del personale; dei modelli di riferimento di cui al comma 2. La proposta deve fare riferimento, inoltre, ai contenuti qualificanti la specifica responsabilità, al periodo temporale di esecuzione dell'incarico, ai parametri di riscontro del risultato atteso, ai requisiti professionali necessari in termini di esperienza di lavoro, formazione, attitudine. L'incarico è attribuito di norma ad inizio anno, in occasione della definizione degli obiettivi delle strutture, con la determinazione del periodo di realizzazione. Alla conclusione sono formalizzati i risultati conseguiti. Non possono essere attribuiti nuovi incarichi che abbiano lo stesso fondamento. L'incarico è attribuibile ai dipendenti che effettuano servizio per almeno 600 ore di presenza ordinaria effettiva su base annuale. Il raggiungimento dei risultati non deve pregiudicare, in ogni caso, il conseguimento dei risultati della struttura per gli obiettivi di produzione e di miglioramento o mantenimento, pena l'esclusione del compenso. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale il predetto monte ore è opportunamente rapportato.

4. Il compenso per la realizzazione dell'incarico per specifiche responsabilità è stabilito nella misura massima di Euro 1.500,00 ed è graduato in relazione alla rilevanza dell'incarico, misurabile attraverso i seguenti parametri: complessità dell'incarico, autonomia operativa e responsabilità di risultato. Il compenso massimo è attribuibile solo in presenza di tutti i parametri che qualificano la rilevanza dell'incarico. L'importo massimo può essere oggetto di revisione in sede di contrattazione per la destinazione delle risorse decentrate, nei limiti previsti dalla contrattazione nazionale.

5. La procedura applicativa si sviluppa come segue: 1) il dirigente individua la specifica responsabilità e il dipendente cui assegnare l'incarico e propone il compenso; 2) il Nucleo di valutazione verifica la coerenza con i criteri e i modelli di riferimento e l'omogeneità dei compensi con riferimento alla rilevanza dell'incarico; 3) il dirigente

dichiara i risultati conseguiti a conclusione dell'incarico e autorizza il pagamento del compenso; 4) gli uffici preposti alla gestione dei sistemi incentivanti provvedono al riscontro finale ed effettuano la liquidazione. Il compenso non è attribuito quando la retribuzione di categoria e/o le eventuali indennità o voci retributive comunque denominate compensano le ragioni che danno origine alla responsabilità assegnata con l'incarico. L'incentivo non è liquidabile qualora la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti incaricati sia inferiore a 7/10 del punteggio massimo attribuibile nell'anno di riferimento. Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale l'incentivo per specifiche responsabilità è riconosciuto in proporzione al tempo di lavoro previsto contrattualmente (pareri ARAN RAL_1976 e RAL_1620). Le proposte di incarico sono accolte fino all'esaurimento delle risorse destinate a tale finalità, nonché utilizzate nel rispetto delle pari opportunità tra i dirigenti. In caso di insufficienza delle risorse sono soddisfatti prioritariamente gli incarichi aventi maggiore rilevanza.

6. Il compenso per specifiche responsabilità si cumula con gli incentivi per la produttività di cui all'articolo 3. Esso si cumula inoltre con gli incentivi di cui all'articolo 9 (incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge), purché l'incarico non abbia ad oggetto le medesime attività già incentivate. Il compenso si cumula infine con quelli previsti all'articolo 8 (specifiche responsabilità per particolari figure professionali) purché abbia ad oggetto attività diverse. Pertanto occorre in ogni caso un'effettiva diversità del titolo per cui si maturano i compensi. Per ciascun anno non può essere attribuita a ciascun dipendente più di una indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 70-quinquies del CCNL 21 maggio 2018. Nel caso in cui allo stesso dipendente siano affidati incarichi diversi, viene attribuita una indennità unica (il cui valore massimo non può comunque superare Euro 1.500,00) che compensa il complesso delle specifiche attività svolte. Tale indennità non è cumulabile con l'indennità di cui all'articolo 56-sexies del CCNL 21/5/2018.

7. Eventuali incarichi di specifica responsabilità già assegnati prima della stipula del presente contratto e coerenti col sistema qui disciplinato saranno ritenuti legittimi e già produttivi di effetti.

Art. 8

Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a specifiche responsabilità per le figure professionali previste dal contratto

1. Per l'individuazione del diritto al compenso per specifiche responsabilità, relativamente alle figure professionali prefigurate dalla norma contrattuale, sono di riferimento: a) esercizio di compiti derivanti dalla qualifica, attribuita con atto formale, di ufficiale di stato civile, ufficiale d'anagrafe, ufficiale elettorale, responsabile dei tributi nei termini stabiliti dalla legge; b) attribuzione di effettive responsabilità affidate agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico, ai formatori professionali. Ai fini di cui al presente articolo si considera archivistico informatico il personale dell'ente incaricato con provvedimento formale adeguatamente motivato, delle funzioni di Amministratore di Sistema addetto alla gestione di un archivio centralizzato dell'Amministrazione; c) attribuzione di effettive responsabilità al personale addetto ai servizi di protezione civile; d) esercizio di funzioni di ufficiale giudiziario, attribuite con atto formale, ai messi notificatori.

2. Per il riconoscimento del compenso ai dipendenti di categoria "B", "C" e "D" non responsabili di posizione organizzativa i dirigenti formulano la proposta motivata, con riferimento agli atti formali, ai contenuti qualificanti la specifica responsabilità, al periodo temporale di esecuzione dell'incarico, ai parametri di riscontro del risultato atteso, ai requisiti professionali necessari in termini di esperienza di lavoro, formazione, attitudine. La conferma del riconoscimento avviene, di norma, a inizio anno. Alla conclusione è dichiarato l'effettivo esercizio delle responsabilità e annualmente, se persistono le condizioni, viene riproposto l'incarico. L'incarico è riconoscibile ai dipendenti che effettuano servizio per almeno 600 ore di presenza ordinaria effettiva su base annuale per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale il predetto monte ore è opportunamente rapportato.

3. Il compenso per le funzioni e i compiti dell'incarico per specifiche responsabilità è stabilito nella misura massima di € 300,00 annuali ed è proporzionato al periodo di effettivo svolgimento delle funzioni o compiti e alla presenza effettivamente prestata in servizio. A tal fine vengono utilizzate le fasce di presenza definite per l'incentivo di produttività con riferimento alla presenza ordinaria effettivamente prestata (con esclusione quindi di tutti i motivi di assenza). La procedura prevede: 1) il dirigente individua la specifica responsabilità, il dipendente interessato e propone il compenso; 2) il Nucleo di valutazione verifica la coerenza con i criteri e i modelli di riferimento, l'omogeneità dei compensi; 3) il dirigente dichiara i risultati conseguiti a conclusione dell'anno o dell'incarico e autorizza il pagamento del compenso; 4) gli uffici preposti all'organizzazione e alla gestione del personale provvedono al riscontro finale ed effettuano la liquidazione. L'incentivo non è liquidabile qualora la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti incaricati sia inferiore a 7/10 del punteggio massimo attribuibile nell'anno di riferimento.

4. Il compenso per specifiche responsabilità si cumula con gli incentivi per la produttività di cui all'articolo 3. Si cumula inoltre con gli incentivi di cui all'articolo 9 (incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge) e di cui all'articolo 7 (specifiche responsabilità) purché l'incarico non attenga alle stesse attività. Occorre in ogni caso un'effettiva diversità del titolo per cui si maturano i compensi.

Art. 9

Criteria generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Le specifiche attività e prestazioni, per le quali la legge stabilisce la destinazione di specifiche risorse per l'incentivazione del personale che svolge tali funzioni, fanno riferimento:

- alle attività di progettazione e pianificazione di cui all'abrogato art. 92 del D.Lgs. 12 aprile 2006, n. 163 realizzate entro la data del 18 agosto 2014;
- alle attività di progettazione di cui all'articolo 93 comma 7 bis del D.Lgs. 12 aprile 2006, n. 163 realizzate dal 19 agosto 2014 (data di entrata in vigore della Legge 114/2014 di conversione del D.L. 90/2014) e comunque a tutte le attività riferite ai lavori affidati entro la data di entrata in vigore del D.Lgs 50/2016;
- alle attività di cui all'art. 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50 relative ad affidamenti di lavori, servizi e forniture disposti dal 19 aprile 2016;
- al recupero dell'evasione tributaria (D.Lgs. del 15 dicembre 1997, n. 446) e rappresentanza dell'Ente in sede di commissione tributaria (D.Lgs. del 31/12/1992 n. 546 art. 15);
- ai compensi per gli avvocati dipendenti dell'Ente per la difesa in giudizio nelle cause legali (Regio Decreto Legge n. 1578 del 27 novembre 1933-e successiva Legge n. 247 del 31 dicembre 2012, Legge 114/2014 di conversione del D.L. 90/2014);
- alle rilevazioni ISTAT riferite alle attività di censimento e alle indagini multiscopo;
- alle prestazioni del personale della Polizia Locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato disciplinate dall'art. 53-ter del CCNL 21/5/2018 e dall'art. 22 comma 3-bis del D.L. 50/2017;
- all'incentivo condono di cui alla L. 326/2003 e alla L.R. 23/2004;
- all'incentivo c.d. "anti evasione IMU-TARI" di cui all'art. 1 comma 1091 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145;
- alle eventuali attività disciplinate da successive integrazioni e modificazioni delle norme citate, nonché ad eventuali casistiche analoghe stabilite da altre e successive norme.

2. La disciplina attuativa delle forme incentivanti è proposta dal dirigente responsabile dell'attività, portata a conoscenza delle rappresentanze sindacali, adottata con atti di gestione dal dirigente preposto all'organizzazione e al personale o con atti degli organi di governo dell'Ente, ciascuno per le proprie competenze. I criteri proposti devono tenere conto della verifica dei risultati conseguiti e del grado di coinvolgimento nello svolgimento delle attività incentivate.

3. La disciplina regolamentare delle diverse forme incentivanti, previste da specifiche disposizioni di legge, definisce: i beneficiari, i criteri e le modalità di ripartizione degli incentivi di cui al presente articolo fra il gruppo di lavoro. Relativamente ai compensi professionali per gli avvocati dell'ente la disciplina di dettaglio definisce i criteri di assegnazione degli affari consultivi e dei contenziosi secondo principi di parità di trattamento e di specializzazione professionale, nonché i criteri di riparto dell'incentivo fra gli avvocati dell'ente che, nel caso di sentenze favorevoli con recupero delle spese a carico delle controparti devono tenere in adeguato conto il rendimento individuale e la puntualità negli adempimenti processuali. Si rinvia quindi, per quanto non disciplinato dal presente CCDI, ai regolamenti attualmente vigenti ed alle loro eventuali modifiche ed integrazioni di tempo in tempo adottate. Gli aggiornamenti e le modifiche saranno portate a conoscenza delle rappresentanze sindacali. E' fatta salva la disciplina di cui al CCDI 23 novembre 2005 in materia di incentivi economici per i dipendenti avvocati assegnati alla civica avvocatura ai sensi dell'articolo 27 del CCNL per il personale dipendente sottoscritto in data 14/9/2000, che continua ad applicarsi, per le parti non in contrasto, anche dopo l'entrata in vigore della nuova disciplina regolamentare in materia, ai sensi dell'art. 9 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 (decorrenza 1.1.2015).

Le parti danno atto che gli incentivi di produttività, premi collegati alla performance, riferiti alle attività censuarie indette nell'ambito del Piano statistico Nazionale e finanziati dall'ISTAT dovranno essere liquidati in base alla disciplina approvata con disposizione del Capo Dipartimento Risorse del 18 settembre 2018 prot. 256183.

4. L'individuazione dei dipendenti interessati al compenso, nel rispetto dei vincoli stabiliti dalla legge e dai regolamenti attuativi, è fatta dal dirigente responsabile dell'attività.

5. I compensi di cui al presente articolo vengono corrisposti, tenendo a riferimento il criterio della competenza, fatto salvo quanto stabilito dal CCDI del 23 novembre 2005 in materia di incentivi specifici per i dipendenti avvocati e dagli specifici Regolamenti (decorrenza 1.1.2015), entro il limite complessivo ed individuale massimo disciplinato

nell'apposito accordo o regolamento e comunque nel rispetto dei vincoli stabiliti dalla normativa in materia. Resta inteso che in mancanza di una specifica indicazione in merito nella disciplina di riferimento, il limite massimo individuale, al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico del dipendente, ed esclusi quindi gli oneri a carico dell'Ente, è così definito: per i titolari di incarichi di posizione organizzativa, 40% della retribuzione tabellare maggiorata della retribuzione di posizione in godimento; per i restanti dipendenti, 50% della retribuzione tabellare. Rispetto a tale ultimo aspetto (limite individuale massimo) fanno eccezione i compensi dovuti ai dipendenti avvocati assegnati alla civica avvocatura, a seguito di sentenze favorevoli nelle quali il giudice condanna la controparte soccombente al rimborso delle spese di giudizio in favore del Comune (decorrenza 1.1.2015).

6. La correlazione con l'incentivo di produttività e la retribuzione di risultato per i titolari di incarichi di posizione organizzativa è stabilita dal comma 17 dell'articolo 3. Per i dipendenti avvocati assegnati alla civica avvocatura sono esclusi dalla somma su cui vengono operati gli abbattimenti i compensi dovuti a sentenze favorevoli nelle quali il giudice condanna la controparte soccombente al rimborso delle spese di giudizio in favore del comune (decorrenza 1.1.2015). Sono esclusi dagli abbattimenti di cui all'articolo 3 comma 17 anche i compensi di cui all'art. 56-ter del CCNL 21/5/2018 nonché di cui all'art. 22 comma 3-bis del D.L. 50/2017.

Art. 10

Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

1. L'ente può prevedere la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, come definiti all'articolo 72 del CCNL 21 maggio 2018, a cui fanno fronte con proprie risorse stanziare nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico.

2. Le parti danno atto che non sono stanziare dall'ente, alla data di stipula del presente contratto, risorse per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico e pertanto si rimanda a un successivo accordo la definizione dei criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo, qualora si rendessero disponibili risorse ad essi dedicate (parere Aran CFL 29).

Art. 11

Misura e limiti dell'indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)

1. L'indennità di reperibilità di cui all'articolo 24 del CCNL 21 maggio 2018 è remunerato con l'importo e nei limiti definiti, rispettivamente, al comma 1 e al comma 3 del medesimo articolo 24 del CCNL 21/5/2018.

2. Le parti dichiarano di non avvalersi della deroga prevista dall'art. 24 c. 4 del precitato CCNL 21/5/2018.

3. Le parti dichiarano di non voler elevare i limiti previsti dall'art. 24 c. 3) del precitato CCNL 21/5/2018.

Art. 12

Individuazione dell'arco temporale per l'equilibrata distribuzione dei turni e per l'effettuazione di turni notturni nel mese (art. 23 CCNL 21 maggio 2018)

1. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione sono individuate dall'ente con disposizione del dirigente competente in materia di gestione del personale, sentiti i dirigenti dei servizi, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali e sono disciplinate nel rispetto di quanto definito dalla vigente contrattazione nazionale.

2. Le parti dichiarano di non elevare i limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4 del CCNL 21/5/2018.

Art. 13

Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

1. L'ente, avvalendosi degli organi e delle figure professionali preposte alla sicurezza negli ambienti di lavoro, provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti tenendo conto, in particolare, delle misure finalizzate a garantire:

- il miglioramento delle condizioni di lavoro, da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali;

- la fornitura, al personale interessato, dei dispositivi di protezione individuale e di specifici strumenti da lavoro;
- la prevenzione delle malattie professionali.

Per mezzo del medico competente di cui al D.lgs. 81/2008 l'Ente assicura a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva.

L'ente assume inoltre ogni utile iniziativa tesa a facilitare le attività di eventuali dipendenti disabili.

Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo l'Ente stanZIA, annualmente, apposite risorse di bilancio.

Art. 14

Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 53 comma 2 CCNL 21 maggio 2018)

1. L'ente istituisce rapporti di lavoro a tempo parziale in base a quanto disposto dalla contrattazione nazionale vigente e dalla normativa in materia.

2. Le parti danno atto che qualora si riscontri la necessità di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale rispetto al limite definito al comma 2 dell'articolo 53 del CCNL 21 maggio 2018, si procederà con apposito accordo al manifestarsi dell'esigenza.

Art. 15

Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore (art. 38-bis CCNL 14 settembre 2000)

1. E' istituita presso l'ente la Banca delle ore ai sensi dell'articolo 38-bis del CCNL 14 settembre 2000, che consiste in un conto individuale in cui confluiscono le ore di prestazione di lavoro straordinario effettuate da ciascun dipendente e debitamente autorizzate dal dirigente.

2. Ai sensi dell'art. 7, comma 1 lett. o) del CCNL 21/5/2018 le parti convengono che annualmente possono confluire nella Banca delle ore individuale al massimo 2 ore. Eventuali modifiche al predetto limite individuale massimo potranno essere definite in sede di contrattazione decentrata annuale di destinazione delle risorse.

3. Per le ore di straordinario debitamente autorizzate che non confluiscono nella banca delle ore rimane applicabile la disciplina generale dello straordinario prevista dall'art. 38 del CCNL 14/9/2000 in pagamento o a recupero; in quest'ultimo caso il recupero deve essere fruito compatibilmente con le esigenze di servizio e comunque non oltre l'anno successivo a quello di maturazione.

4. Con apposita disposizione del dirigente competente in materia di personale sarà definita specifica disciplina dell'istituto, di cui sarà data informazione alle rappresentanze sindacali.

Art. 16

Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

1. Le parti danno atto che la disciplina della flessibilità oraria adottata presso l'ente tiene già conto del tema della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare e pertanto non si ritiene necessario individuare ulteriori criteri per modificare la disciplina vigente.

Art. 17

Limiti per l'attuazione di orari multiperiodali (art. 25 CCNL 21 maggio 2018)

1. In relazione a quanto previsto dall'articolo 7, comma 4, lettera q) del CCNL 21 maggio 2018, le parti convengono di confermare il periodo di 13 settimane previste dall'articolo 25 del medesimo CCNL.

2. Con appositi atti del dirigente competente in materia di gestione del personale, sentito se necessario i responsabili dei servizi interessati, viene stabilita la disciplina della programmazione dell'impegno del personale e dell'organizzazione dei servizi, nell'ambito dell'attuazione di orari multiperiodali.

Art. 18

Individuazione delle ragioni per l'elevazione dell'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie (articolo 22 comma 2 CCNL 21 maggio 2018)

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 4 del D.Lgs. n. 66 del 2003 la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi. Si stabilisce che tale limite temporale su cui calcolare tale media può essere superato, fino ad ulteriori sei mesi, esclusivamente per le seguenti ragioni:

- realizzazione di opere pubbliche di rilevante interesse pubblico, sociale, culturale;
- attivazione di nuovi servizi all'utenza nel primo anno di erogazione;
- svolgimento di attività per la pubblica incolumità, anche a seguito di calamità naturali.

Art. 19

Limiti massimi individuali di lavoro straordinario per il personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali (art. 38 CCNL 14 settembre 2000)

1. Per le attività di diretta assistenza al Sindaco, agli Assessori, al Presidente del Consiglio Comunale, al Consiglio Comunale, alle Commissioni Consiliari Dipartimentali, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 14 comma 4 del CCNL 1/4/1999, i dipendenti possono effettuare, per esigenze eccezionali e in quanto consentito da specifica disciplina contrattuale, fino ad un massimo di 200 ore annuali individuali. I dipendenti che svolgono funzioni di autista per i predetti organi possono effettuare fino ad un massimo di 450 ore annuali individuali.

2. Le prestazioni di lavoro straordinario di cui al comma 1 sono progressivamente portate in riduzione e, a tal fine, i dirigenti interessati adottano i provvedimenti organizzativi tesi a limitare e ridurre il ricorso alle prestazioni di lavoro straordinario. In sede di contrattazione annuale per la destinazione delle risorse decentrate le parti possono stabilire una diversa limitazione, per sopravvenute esigenze o modifiche organizzative.

Art. 20

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

1. L'ente si impegna a garantire l'innovazione tecnologica al fine di migliorare l'organizzazione dei servizi e la qualità del lavoro.

Art. 21

Criteri generali, valori e procedure per l'attribuzione dell'indennità di funzione al personale del Corpo di Polizia Municipale (art. 56-sexies CCNL 21/5/2018)

1. Le parti danno atto che tale indennità verrà disciplinata in un successivo accordo integrativo del presente CCDI normativo.

Art. 22

Integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'articolo 23 comma 8 del CCNL 21 maggio 2018 in materia di turni di lavoro notturni

1. Al fine di escludere il personale dall'effettuazione dei turni notturni, le parti non evidenziano ulteriori situazioni personali e familiari, rispetto a quelle previsti dall'art. 23 c. 8 del CCNL 21/5/2018.

Art. 23

Incentivi di produttività a favore dei messi notificatori

1. In applicazione dell'articolo 54 del CCNL 14/9/2000, si prevede che una quota pari al 15% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria (Agenzia delle Entrate, Guardia di Finanza,..) sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.

2. La quota riferita al compenso incentivante di cui al comma 1 è destinata ai messi notificatori, tenuto conto del volume di atti individualmente notificati per conto di terzi (Amministrazione Finanziaria). Non spetta alcun incentivo qualora la valutazione della performance individuale sia inferiore a 7/10.

3. Il compenso incentivante del presente articolo è soggetto alla disciplina dell'articolo 3 comma 17 (abbattimento dell'incentivo di produttività) e non può comunque superare: per i titolari di incarichi di posizione organizzativa, il 40% della retribuzione tabellare maggiorata della retribuzione di posizione in godimento; per i restanti dipendenti, il 50% della retribuzione tabellare.

4. La liquidazione dell'incentivo avviene annualmente a conclusione del ciclo della performance, a cura del dirigente competente in materia di Sistemi Incentivanti previa relazione del Responsabile dell'ufficio Messi Notificatori e comunque al termine della definizione degli incassi dell'anno di riferimento.

5. L'entità delle risorse indicate al comma 1 incrementa la parte variabile delle risorse decentrate ai sensi dell'articolo 67 comma 3 lettera f) del CCNL 21/5/2018.

Art. 24

Disciplina dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti per i dipendenti a tempo parziale (art. 55 c. 11 CCNL 21/5/2018)

1. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale concorrono all'incentivazione per la produttività in base ai criteri previsti all'articolo 3 e il trattamento economico è proporzionato alle ore del tempo parziale.

2. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale percepiscono le altre voci di salario accessorio sulla base dei criteri vigenti per il restante personale, ferme restando le condizioni organizzative e l'effettivo esercizio delle attività che danno origine al trattamento economico accessorio.

Art. 25

Trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro (D.P.R. 70 dell'8 marzo 1999) e smart working-lavoro agile (L. 124 del 7 agosto 2015 e direttiva 3/2017)

1. Il telelavoro si caratterizza per lo svolgimento delle attività in sede diversa da quella di lavoro, quindi presso il domicilio del dipendente, presso altra sede istituzionale nell'immediata vicinanza del domicilio, presso una sede scelta dal dipendente per ragioni di funzionalità condivise. La disciplina applicativa è stata adottata con deliberazione di Giunta Comunale del 28 settembre 2010, n. 315. Eventuali modifiche alla disciplina applicativa saranno oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali.

Lo smart working si presenta quale misura alternativa al telelavoro e può essere definito come un accordo scritto tra l'Amministrazione pubblica e il lavoratore, e l'esecuzione della prestazione lavorativa può avvenire in parte all'interno dei locali dell'amministrazione e in parte all'esterno (flessibilità spaziale della prestazione) ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Per quanto attiene ai luoghi possibili di lavoro non viene prevista necessariamente una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali dell'amministrazione. Andranno definiti il numero di giorni, di ore, di mesi, di anni di durata dello smart working con prevalenza della modalità di prestazione in sede. La disciplina applicativa sarà definita in sede regolamentare.

2. I dipendenti che partecipano a progetti di telelavoro e di smart working concorrono all'incentivazione per la produttività in base ai criteri previsti all'articolo 3. In particolare sono adottate le misure per poter valutare i risultati e la prestazione lavorativa, in modo coerente con la metodologia di valutazione del personale dipendente, anche per consentire la progressione economica interna alla categoria o altri benefici contrattuali.

3. I dipendenti che partecipano ai progetti di telelavoro e smart working percepiscono le altre voci di salario accessorio sulla base dei criteri vigenti per il restante personale, ferme restando le condizioni organizzative e l'effettivo esercizio delle attività che danno origine al trattamento economico accessorio.

Art. 26

Rimborsi spese per consumi energetici e telefonici per i telelavoratori nonché eventuale trattamento accessorio per i lavoratori in telelavoro a domicilio (D.P.R. 70 dell'8 marzo 1999)

1. Ai dipendenti che svolgono progetti di telelavoro presso il domicilio l'Amministrazione fornisce gli strumenti necessari per le attività svolte.
2. Le parti, nella consapevolezza dei vantaggi che comporta l'attività in telelavoro, sia dal punto di vista dell'ergonomia cognitiva sia in termini di risparmio di tempo e denaro per i mancati spostamenti casa-ufficio, derivanti dalla possibilità di svolgere le suddette attività presso il proprio domicilio, stabiliscono che i costi sostenuti per lo svolgimento dell'attività (spese per energia elettrica, per collegamenti internet...) sono a carico del dipendente beneficiario di tale modalità lavorativa.
3. Il dipendente è direttamente responsabile del corretto utilizzo e conservazione della strumentazione fornita dall'Amministrazione e ne risponde personalmente. Nel caso di anticipata conclusione della sperimentazione, gli strumenti sono restituiti all'Amministrazione, previa verifica della buona conservazione.
4. Il trattamento economico spettante ai telelavoratori non subisce alcuna modifica rispetto a quanto previsto per gli altri dipendenti dai contratti collettivi vigenti.

Art. 27

Modalità di gestione delle eccedenze di personale art 33 D.Lgs. 165/2001

1. Nell'ambito delle modifiche gestionali delle attività che comportano riduzione della dotazione organica, l'Amministrazione si impegna alla salvaguardia occupazionale dei dipendenti interessati, favorendo le condizioni per la mobilità esterna in caso di attività assegnate a soggetti terzi ovvero la ricollocazione su altre attività in particolare nei casi di cessazione delle attività.
2. È prerogativa dei dirigenti, nell'ambito delle strutture organizzative di cui sono responsabili, gestire le attività con principi di efficienza, efficacia ed economicità in particolare a seguito di processi di riorganizzazione e, tale criterio, è esteso anche all'impiego dei collaboratori in particolare quando soggetti a processi di mobilità interna all'Ente.
3. A fronte di processi riconducibili al comma 1 e 2, la gestione delle eventuali eccedenze di personale si attua secondo le modalità stabilite dall'articolo 33 del D.Lgs. 165/2001.
4. La gestione del personale in disponibilità è attuata in base alla disciplina dell'articolo 34 del D.Lgs. 165/2001.

Art. 28

Casi, condizioni, criteri e modalità per determinare e corrispondere il trattamento accessorio della produttività ai lavoratori con contratto di somministrazione

1. L'Amministrazione può stipulare contratti di somministrazione secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2015 e in relazione a quanto stabilito dall'articolo 52 del CCNL 21 maggio 2018.
2. In sede di stipula dei predetti contratti, nell'ambito della definizione del corrispettivo con le Agenzie preposte, dovranno anche essere definite le eventuali forme di incentivazione ritenute opportune.

Art. 29

Disposizioni finali

1. Il presente CCDI sostituisce il CCDI 9 agosto 2013 e sue successive modifiche ed integrazioni a far data dal 1° gennaio 2019.
2. Le parti si impegnano a riaprire la contrattazione per disciplinare gli istituti non già contrattati nell'articolato del presente contratto decentrato o per eventuali modifiche a quanto qui disciplinato qualora se ne ravvisi la necessità.
3. Ai sensi dell'art. 67 comma 4 del CCNL 21 maggio 2018, ove nel bilancio dell'Ente vi sia la capacità di spesa, le parti concordano nell'integrare il fondo delle risorse decentrate variabili delle diverse annualità nell'importo massimo consentito.
4. Le parti concordano che nelle more della stipula del CCDI di destinazione delle risorse decentrate dell'anno 2019 le risorse da destinare per tale anno in via provvisoria all'indennità condizioni di lavoro per il personale appartenente ai

restanti profili professionali diversi da quelli della Polizia Municipale sono provvisoriamente quantificate in Euro 20.000,00.

Delegazione trattante di parte datoriale – il presidente

Segretario Generale F.to L. Uguccioni

Delegazione trattante di parte sindacale

R.S.U. F.to D. Nanni

R.S.U. F.to L. Morigi

R.S.U. F.to M. Rizzo

R.S.U. F.to M. Forti

R.S.U. F.to R. Del Bianco

R.S.U. F.to A. Villani

R.S.U. F.to M. Nanni

R.S.U. F.to F. Brandi

R.S.U. F.to A. Bianchi

R.S.U. F.to L. Luisè

R.S.U. F.to L. Ferri

R.S.U. F.to C. Vitali

Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del CCNL

CGIL F.P. F.to O. Giacomini

CISL F.P. F.to G. Bernardi

UIL F.P.L. F.to A. Bianchi

C.S.A.



Nota a Verbale CCDI 2019, parte normativa

Le scriventi OO.SS. CIGILFP, CISLFP e UILFPL, pur firmando lo stralcio del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019 (parte normativa), precisano che “ovviamente” quanto stabilito all’Art.70bis, andrà opportunamente integrato quando verrà definita la partita riferita alle parti riguardanti la Polizia Locale (stralciate dal presente contratto), comprendendo nella stessa anche figure inserite nel settore della Polizia Locale, ma non appartenenti a pieno titolo al Corpo di Polizia Locale.

**FPCGIL
Firmato
Ornella Giacomini**

**CISLFP Romagna
Firmato
Giuseppe Bernardi**

**UILFPL
Firmato
Alfredo Bianchi**