

In data 21/01/20 alle ore 09 presso il Municipio di Castellarano, a seguito di idonea convocazione, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale.

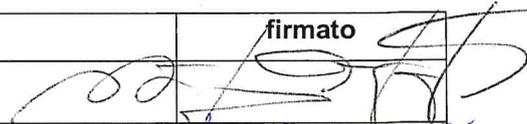
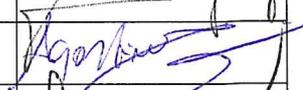
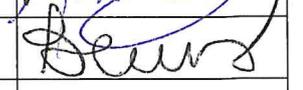
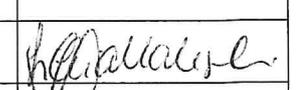
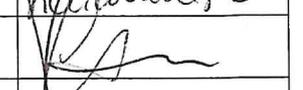
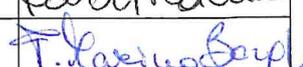
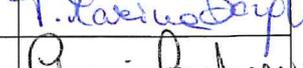
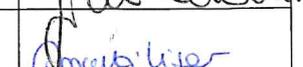
Sono presenti:

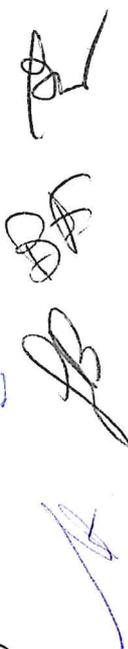
Delegazione di parte pubblica	presente (si/no)
Dott. Stefano Cappilli – Segretario generale – Presidente	SI
Dott. Agostino Toni – Vice segretario - componente	SI
Dott. Davide Baraldi – Responsabile del Settore 2 - componente	SI
Delegazione di parte sindacale	presente (si/no)
FP-CGIL – Mauro Nicolini <i>SILVIA MALAGOLI</i>	SI
CISL-FP – Cristian Villani	SI
UIL-FPL –	
RSU - Bolioli Federica	SI
RSU - Borghi Marina	SI
RSU - Giaroni Barbara	SI
RSU - Incerti Lisa	SI
RSU - Ternelli Gloria	SI

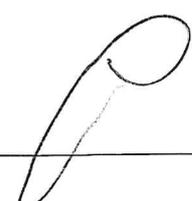
PREMESSO CHE

- in data 20 dicembre 2019 le parti hanno sottoscritto la preintesa sul Contratto collettivo decentrato integrativo 2019/2021 e sull'utilizzo delle risorse decentrate 2019 ;
- sulle suddette preintese l'organo di revisione ha espresso il parere favorevole;
- la Giunta comunale, con la deliberazione n. 2 del 14 gennaio 2020, ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dei contratti

SI SIGLA L'ALLEGATO CONTRATTO DECENTRATO

Delegazione di parte pubblica	firmato
Dott. Stefano Cappilli – Segretario generale – Presidente	
Dott. Agostino Toni – Vice segretario - componente	
Dott. Davide Baraldi – Responsabile del Settore 2 - componente	
Delegazione di parte sindacale	
FP-CGIL – Mauro Nicolini <i>SILVIA MALAGOLI</i>	
CISL-FP – Cristian Villani	
UIL-FPL –	
RSU -	
Bolioli Federica	
Borghi Marina	
Giaroni Barbara	
Incerti Lisa	
Ternelli Gloria	





OGGETTO: CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019-2021**Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza,**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - e, ove specificatamente indicato, anche al personale assunto con contratto di formazione e lavoro o somministrato.
2. Il personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro e somministrato a tempo determinato partecipano agli istituti premiali solamente ove il rapporto di lavoro sia di durata superiore ai sei mesi, sempreché siano compatibili con la tipologia del rapporto.
3. Il contratto ha validità triennale ed i suoi effetti giuridici ed economici decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione, salvo diversa specificazione.
4. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 2 – Definizioni

1. Ai fini del presente contratto si intendono:
 - a) per CCNL i contratti collettivi nazionali di lavoro;
 - b) per CCDI i contratti collettivi decentrati integrativi;
 - c) per OO.SS. le organizzazioni sindacali;
 - d) per RSU le rappresentanze sindacali unitarie;
 - e) per "parti" le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale;
 - f) per "Responsabile" il funzionario o dirigente del Comune con le attribuzioni di cui all'articolo 107 del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
 - g) per "Regolamento" il regolamento sulla valutazione e la premialità del personale, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 84 del 30/09/2013 e s.m.i;
 - h) per "SVP" il sistema di valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 84 del 30/09/2013;
 - i) per "d.lgs. 150/2009" il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del presente contratto decentrato integrativo, si procede tra le parti che lo hanno sottoscritto con le modalità previste dall'art. 4 del CCNL 22/01/2004.
2. La parte interessata invia all'altra una richiesta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il contratto integrativo si incontreranno entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
4. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi come oggetto le materie dallo stesso regolate.

Art. 4 - Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali

La materia è regolata dal protocollo d'intesa allegato al presente contratto (allegato 1) per formarne parte integrante e sostanziale.

Titolo II – Materie per le quali è ammesso l'atto unilaterale

[art. 8, comma 5, CCNL 21.05.2018]

Art. 5 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

[art. 7, comma 4, lettera a), CCNL 21.05.2018]

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare agli istituti di cui all'art. 68, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018 e degli altri utilizzi previsti dalle norme contrattuali, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 6 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
[art. 7, comma 4, lettera b), e artt. 68 e 69 del CCNL 21.05.2018]

1. Le parti concordano che una percentuale significativa¹ del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del CCNL 21 maggio 2018, sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa, in ogni caso la parte destinata ad incentivare la performance individuale non è inferiore al 30%.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti stabiliscono che i premi individuali legati alla performance e i compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale, sono correlate nel seguente modo:
 - a) nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge siano percepiti per un importo superiore al 200% al premio relativo alla performance, quest'ultimo viene ridotto del 30%;
 - b) nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge siano percepiti per un importo superiore al 400% al premio relativo alla performance, quest'ultimo viene ridotto del 60%.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Art. 7 - Criteri per l'attribuzione delle risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera a) del CCNL 21 maggio 2018

[art. 7, comma 4, lettera b), del CCNL 21.05.2018]

1. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, lettera d), CCNL 01.04.1999 "le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997", si riferiscono a:
 - a) proventi da sponsorizzazioni;
 - b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti, con atto del Dirigente competente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 8 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
[art. 7, comma 4, lettera c), CCNL 21.05.2018]

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.03.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate annualmente a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. La valutazione per la progressione economica orizzontale è composta dai seguenti elementi:
 - a) valutazione individuale dell'ultimo triennio, secondo il sistema di valutazione vigente, per il 90% del peso;
 - b) esperienza maturata per il 10% del peso.
3. La valutazione individuale dell'ultimo triennio è quella conseguita secondo il sistema di valutazione dell'ente. Nel caso di personale arrivato in mobilità o per concorso ma abbia già prestato servizio nel medesimo profilo, almeno una delle valutazioni annuali deve essere stata effettuata per il servizio prestato presso il Comune di Castellarano.
4. Per esperienza maturata si intende il numero di anni (si conta come anno intero la frazione superiore a 6 mesi) nella posizione economica, oltre al minimo per accedere alla selezione. L'esperienza è valutabile fino ad un massimo di dieci anni.
5. Nel caso che si verifichi parità di valutazione sarà data priorità al dipendente con la maggiore valutazione dell'ultimo anno ed in caso di ulteriore parità, viene data priorità alla posizione economica più bassa.
6. Alla selezione partecipa il personale che ha maturato alla data del 1° gennaio dell'anno oggetto di valutazione un numero minimo di anni di permanenza nella medesima posizione economica all'interno della categoria di appartenenza, anche maturata in enti diversi, che viene definito come segue:

Posizione economica	Permanenza minima nella posizione economica
B1	3 anni
B2	3 anni
B3 (anche di accesso)	4 anni
B4	5 anni

¹ N.B.: la percentuale sarà definita in sede di atto di indirizzo della Giunta alla delegazione trattante di parte pubblica.

B5	6 anni
B6	7 anni
B7	7 anni
C1	5 anni
C2	5 anni
C3	6 anni
C4	7 anni
C5	7 anni
D1	6 anni
D2	6 anni
D3	6 anni
D4	6 anni
D5	7 anni
D6	7 anni

7. Viene determinato annualmente il budget da destinare alle progressioni orizzontali, comprensivo dei livelli economici già riconosciuti ed ancora in godimento. Tale budget viene suddiviso per settore e nel settore tra le categorie B, C e D, in proporzione alla spesa teorica per il passaggio alle categoria economica massima dei dipendenti inquadrati in ogni categoria, rispetto al totale. I resti che si determinano nei budget sono riassegnati all'interno dello stesso settore alla categoria con il resto proporzionalmente più alto.

8. Le progressioni orizzontali attribuite a seguito di valutazione effettuata al 31 dicembre di ogni anno, hanno efficacia a far data dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione, oppure alla data successiva definita in sede di contrattazione annuale.

Art. 9 – Indennità per specifiche responsabilità

[art. 7, comma 4, lettera f), e art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21.05.2018]

1. Le indennità di cui al presente articolo sono riconosciute alle figure dotate di ruoli ed incarichi formalmente attribuiti e/o funzioni effettivamente svolte desunti dalla microstruttura organizzativa rapportandole al periodo di servizio prestato.

2. Le indennità per specifiche responsabilità sono riconosciute sulla base di due fasce di attribuzione:

a) Fascia A, fino a € 1.000,00 = Posizioni di elevata responsabilità in ragione delle mansioni eseguite, con particolare riferimento alla particolare complessità dei procedimenti affidati e all'esercizio di funzioni vicarie del Responsabile. I parametri da valutare sono:

importo max € 1.000 (peso max 100)

Responsabilità d'ufficio peso massimo 30	Da individuare con determina del caposettore in base all'organizzazione del settore	Peso 30
Tipo di attività gestita peso massimo 15	Con enti esterni-organizzazioni-fornitori ecc.	Peso 15
	Prevalentemente intersettoriale	Peso 10
	Solo all'interno del settore di competenza	Peso 5
Complessità organizzativa peso massimo 20	Coordinamento di più di 3 persone	Peso 20
	Coordinamento da 1 a 3 persone	Peso 10
Atti di competenza a responsabilità interna peso massimo 20	Delibere di consiglio/ giunta e determine di settore	Peso 20
	Firma di atti a valenza esterna	Peso 20
	Solo delibere	Peso 10
	Solo determine	Peso 10
Attività di gestione peso massimo 15	Gestione di un budget superiore a € 50.000,00	Peso 15
	Gestione di un budget inferiore a € 50.000,00	Peso 5

b) Fascia B, fino a € 300,00 = Coordinamento di più persone (almeno due) e responsabilità di procedimenti.
I parametri da valutare sono:
importo max € 300 (peso max 100)

Responsabilità d'ufficio peso massimo 20	Da individuare con determina del caposettore in base all'organizzazione del settore	Peso 20
Tipo di attività gestita peso massimo 15	Con enti esterni-organizzazioni-fornitori ecc.	Peso 15
	Prevalentemente intersettoriale	Peso 10
	Solo all'interno del settore di competenza	Peso 5
Complessità organizzativa peso massimo 20	Coordinamento di più di 3 persone	Peso 20
	Coordinamento da 1 a 3 persone	Peso 10
Atti di competenza a responsabilità interna peso massimo 30	Delibere di consiglio/ giunta e determine di settore	Peso 30
	Solo delibere	Peso 20
	Solo determine	Peso 20
Attività di gestione peso massimo 15	Gestione di un budget superiore a € 50.000,00	Peso 15
	Gestione di un budget inferiore a € 50.000,00	Peso 5

3. Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili con l'indennità di cui al successivo art. 10 solamente se il presupposto legittimante è differente.

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili, vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e non competono per assenze superiori a 15 giorni consecutivi (escluso il periodo di ferie contrattualmente stabilito), in caso di periodi di assenza superiori a 15 giorni consecutivi vengono parametrizzate secondo il seguente calcolo: indennità da erogare = indennità teorica spettante/365 * (365 - n. giorni consecutivi assenza).

Art. 10 – Altre indennità per specifiche responsabilità [art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21.05.2018]

1. L'indennità di cui al presente articolo:

a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Responsabile dell'Ufficio elettorale, Responsabile dei Tributi;

b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;

c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario, se e quando attribuite ai Messi Notificatori;

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00;

4. Nelle fattispecie di cui al comma 1, lettera b), il Responsabile deve individuare con apposito atto scritto il titolare e affidare le specifiche responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è ordinariamente preposto; l'indennità è così determinata:

a) archivisti informatici (intesi quali soggetti che hanno la responsabilità dell'integrità degli archivi informatici dell'Ente): € 300,00

b) addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico in possesso della formazione prevista dalla legge 150/2000 per la qualifica di Responsabile URP € 300,00;

6. Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili con l'indennità di cui all'articolo 9 solamente se il presupposto legittimante è differente.

7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili, vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e non competono per assenze superiori a 15 giorni consecutivi (escluso il periodo di ferie contrattualmente stabilito), in caso di periodi di assenza superiori a 15 giorni consecutivi vengono parametrizzate secondo il seguente calcolo: indennità da erogare = indennità teorica spettante/365 * (365 - n. giorni consecutivi assenza).

Handwritten signature

Art. 11 - Criteri generali per l'incentivo per funzioni tecniche**[art. 7, comma 4, lettera g), CCNL 21.05.2018 e art. 113 del d.lgs. 50/2016]**

1. Il regolamento determinerà la percentuale effettiva da stanziare entro il limite massimo del 2% per i lavori e del 1,2% per servizi e forniture.
2. La percentuale della somma da stanziare è definita in modo inversamente proporzionale all'entità dell'appalto.
3. Non sono comunque incentivabili gli appalti per lavori, servizi o forniture con un importo a base di gare inferiore a 40.000,00 euro.
4. Il regolamento definisce:
 - a) chi sono i soggetti che concorrono alla ripartizione dell'incentivo e le relative quote di partecipazione, anche tra un minimo e un massimo;
 - b) le modalità di individuazione dei gruppi di lavoro;
 - c) le penali da applicare in caso di ritardo nell'esecuzione delle prestazioni;
 - d) le modalità di liquidazione.
5. Il regolamento si atterrà ai principi di diritto fissati in materia dalla Corte dei Conti, sezione delle Autonomie.

Art. 12 - Criteri generali per l'incentivo per recupero evasione IMU e TARI**[art. 7, comma 4, lettera g), CCNL 21.05.2018 e art. 1, comma 1091, legge 145/2018]**

1. Il regolamento determinerà la percentuale effettiva da stanziare entro il limite massimo del 5%.
2. La percentuale della somma da stanziare è definita in modo inversamente proporzionale alla quantità del recuperato fissando la percentuale massima per importi fino a 100.000 euro e decresce oltre tale cifra.
3. Il regolamento definisce:
 - a) chi sono i soggetti che concorrono alla ripartizione dell'incentivo e le relative quote di partecipazione, anche tra un minimo e un massimo;
 - b) le modalità di individuazione dei gruppi di lavoro;
 - c) le modalità di liquidazione.
4. L'incentivo attribuito non potrà superare il 15% del trattamento tabellare annuo lordo individuale.

Art. 13- Indennità condizioni di lavoro**[art. 7, comma 4, lettera d), e art. 70-bis CCNL 21.05.2018]**

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; in ogni casistica, a condizione che si rilevi un elevato grado di insalubrità, di tossicità/nocività o, comunque, di notevole rischio di pregiudizio per la salute;
 - b) attività che, per la notevole gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.
4. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti di attività rischiosa o disagiata e, conseguentemente, l'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile.
5. Per quanto riguarda il maneggio di valori, l'indennità spetta solamente al personale che maneggi valori per un importo medio mensile superiore a 200,00 (duecento) euro.
6. L'indennità condizioni di lavoro spetta solamente per le giornate effettivamente lavorate e viene così composta:
 - a) prestazione di attività rischiosa: 1,25 euro al giorno;
 - b) prestazione di attività disagiata: 1,00 euro al giorno;
 - c) maneggio valori:
 - 1) 1,00 euro al giorno per maneggio di valori di un importo medio mensile superiore a 200,00 euro e fino a 1.500,00 euro;
 - 2) 1,50 euro al giorno per maneggio di valori di un importo medio mensile superiore a 1.500,00 euro.
7. L'indennità condizioni di lavoro viene corrisposta a consuntivo, indicativamente entro febbraio dell'anno successivo.

Art. 14 - Criteri generali per il riparto delle risorse dei piani di razionalizzazione**[art. 7, comma 4, lettera g), CCNL 21.05.2018 e art. 16, comma 5, d.l. 98/2011]**

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione, sono destinate alla premialità.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Dirigente competente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 15 - Welfare integrativo**[art. 7, comma 4, lettera h), e art. 72 CCNL 21.05.2018]**

1. Le parti si danno reciprocamente atto che il Comune non aveva somme stanziare per le finalità di cui all'articolo 72 del CCNL 21.05.2018 al momento della sua entrata in vigore e pertanto non ci sono le condizioni per lo stanziamento di somme.

Art. 16 - Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi spettati in base a disposizioni di legge**[art. 7, comma 4, lettera j), e art. 18, comma 1, lettera h), CCNL 21.05.2018]**

1. Nel caso in cui il titolare di posizione organizzativa percepisca qualcuno dei compensi indicati dall'articolo 18, comma 1, lettera h), del CCNL 21.05.2018, la retribuzione di risultato spettante viene decurtata come segue:

- a) nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge siano percepiti per un importo superiore al 200% alla retribuzione di risultato, quest'ultima viene ridotta del 30%;
- b) nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge siano percepiti per un importo superiore al 400% alla retribuzione di risultato, quest'ultima viene ridotta del 60%.

Art. 17 - Riduzione del fondo risorse decentrate per incremento fondo posizioni organizzative**[art. 7, comma 4, lettera u), CCNL 21.05.2018]**

1. La eventuale contrattazione in questa materia è demandata ai contratti annuali relativi ai criteri per l'utilizzo delle risorse decentrate.

Art. 18 - Retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa**[art. 7, comma 4, lettera v), CCNL 21.05.2018]**

1. Alla retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è destinata una somma pari al 15% del totale del fondo delle posizioni organizzative.
2. La determinazione della quota di retribuzione di risultato spettante al singolo incaricato viene determinata come segue:
 - a) la parte del fondo delle posizioni organizzative non destinata alla retribuzione di posizione viene suddivisa in misura uguale per ogni responsabile;
 - b) la quota di spettanza del singolo responsabile viene definita applicando alla quota teorica il sistema di valutazione dell'ente;
 - c) le quote non attribuite sono destinate ad economia di bilancio.

Titolo III – Materie per le quali non è ammesso l'atto unilaterale**[art. 8, comma 4, CCNL 21.05.2018]****Art. 19 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro****[art. 7, comma 4, lettera m), CCNL 21.05.2018]**

1. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro dei dipendenti.
2. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla normativa in materia di sicurezza.
3. L'Amministrazione coinvolge, consulta, informa e forma il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza, in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi

periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

4. La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 20 - Elevazione contingente rapporti a tempo parziale

[art. 7, comma 4, lettera n), e art. 53, comma 8, CCNL 21.05.2018]

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale può essere elevato al 35 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative, in presenza delle seguenti gravi e documentate situazioni familiari:

- a) dipendente che gode dei permessi di cui alla legge 104/1992 per assistere un familiare;
- b) dipendente portatore di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendente unico adulto di nucleo familiare con figli minori di 14 anni.

Art. 21 - Criteri per flessibilità oraria

[art. 7, comma 4, lettera p), CCNL 21.05.2018]

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'amministrazione garantisce l'applicazione di regimi di flessibilità oraria di almeno 60 minuti (30 minuti prima e 30 minuti dopo) a tutti i dipendenti addetti a servizi amministrativi che non prevedano necessità di un orario rigido.

2. Se compatibili con le esigenze di servizio, in presenza di documentate necessità personali o familiari, anche ulteriori rispetto a quelle indicate dall'articolo 27, comma 4, del CCNL 21.05.2018, l'amministrazione garantisce al dipendente maggiori margini di flessibilità o la flessibilità a personale in servizi con orari rigidi.

Titolo IV – Disposizioni varie, transitorie e finali

Art. 22 – Mensa

[art. 13, CCNL 09.05.2006]

1. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 09.05.2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di 1 ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro: addetti coinvolti negli interventi di sgombero neve, a condizione che vengano svolte almeno 6 ore di lavoro.

Art. 23 – Disposizioni transitorie e finali

1. Dall'entrata in vigore del presente CCDI sono abrogate le disposizioni del CCDI sottoscritto il 28/12/2015

2. Restano salvi gli effetti dei verbali di concertazione e dei provvedimenti assunti dall'Amministrazione in applicazione di tali verbali, nonché degli altri documenti non aventi valore di contratto decentrato.

ALLEGATO 1 al CCDI 2019-2021

Protocollo d'intesa per l'individuazione dei contingenti di personale addetto ai servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero

Capo I – norme generali

Art. 1 Individuazione dei servizi minimi essenziali

1 Ai sensi dell'accordo collettivo nazionale quadro in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie Locali le parti individuano i sotto elencati servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

- a) **servizio di stato civile** limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti;
- b) **servizio elettorale**, limitatamente alle attività indispensabili, nei giorni di scadenza dei termini previsti dalla normativa vigente per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
- c) **servizio attinente alla protezione civile** da presidiare con il personale in reperibilità;
- d) **servizio attinente la rete stradale** (ivi compreso lo sgombero nevi), **idrica, fognaria** e prestazioni limitate ad un numero ridotto di personale;
- e) **servizi educativi e scolastici**

Art. 2 – Contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali

1 Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero, al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate:

Servizio	Addetti
Stato civile	1 in reperibilità
Elettorale	1 solo in caso di consultazioni elettorali
Protezione civile	
Rete stradale (ivi compreso lo sgombero nevi), idrica, fognaria e protezione civile	2 operai e 1 geometra in reperibilità, solo se lo sciopero ricade in giornata lavorativa
Servizi educativi e scolastici	1 cuoca

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several smaller initials, located on the right side of the page.

I capi settore responsabili del funzionamento dei singoli servizi, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, individueranno, a rotazione tra gli addetti, ove le dotazioni organiche lo consentono, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenute alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso, per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando – cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, compatibilmente con i termini di comunicazione dell'indizione dello sciopero, i nominativi inclusi nei contingenti come sopra individuati, alla RSU e ai singoli interessati.

Il lavoratore ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

Per quanto non espressamente disciplinato, si rinvia all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali.

