

COMUNE DI SAN MARZANO SUL SARNO
PROVINCIA DI SALERNO

**IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO
TRIENNIO NORMATIVO 2019 - 2021**

In data _____ 2019, alle ore _____, presso il Comune di SAN MARZANO SUL SARNO, ha avuto l'incontro della Delegazione Trattante tra:

Il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica nella persona del Segretario Comunale Dott.ssa Paola Pucci _____

E le seguenti Organizzazioni Sindacali:

Organizzazioni Sindacali Territoriali

CGIL FP _____

CISL FPS _____

UIL FPL _____

CSA _____

RSU Aziendale

SOMMARIO

Titolo I - Disposizioni Generali

- Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 - Campo di applicazione
- Art. 3 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
- Art. 4 – Interpretazione autentica
- Art. 5 – Finalità
- Art. 6 – Livelli di efficienza e produttività dei servizi

Titolo II - Ordinamento Professionale

- Art. 7 - Area delle Posizioni organizzative
- Art. 8 – Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa
- Art. 9 – Progressione economica all'interno della categoria

Titolo III - Rapporto di Lavoro

- Art. 10- Rapporto di lavoro
- Art. 11 - Lavoro straordinario
- Art. 12 – Rapporto di lavoro a tempo parziale
- Art. 13 – Qualità del lavoro e professionalità delle innovazioni tecnologiche

Titolo IV – Determinazione del fondo delle risorse decentrate

- Art. 14 – Principi Generali relativi alla gestione dei trattamenti accessori
- Art. 15– Costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili
- Art. 16 – Costituzione del fondo delle risorse decentrate variabili
- Art. 17 – Verifica rispetto vincoli di spesa ex art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017

Titolo V – Utilizzo del fondo delle risorse decentrate stabili

- Art. 18 – Fondo risorse decentrate: destinazione storica e vincolata
- Art. 19 – Finanziamento delle progressioni economiche orizzontali
- Art. 20 – Finanziamento dell'indennità di comparto

Titolo VI – Utilizzo del fondo delle risorse decentrate destinate all'organizzazione del lavoro

- Art. 21 – Destinazione Fondo risorse decentrate definita in sede di C.C.D.I.
- Art. 22 – Indennità condizioni di lavoro
- Art. 23– Indennità legate al miglioramento dei servizi e all'organizzazione del lavoro
- Art. 24 – Indennità per specifiche responsabilità

Titolo VII – Utilizzo del fondo delle risorse decentrate destinate al personale dell'area di vigilanza

- Art. 25 - Indennità di servizio esterno
- Art. 26 - Indennità di funzione
- Art. 27 – Compensi per lo svolgimento di attività prestate per conto terzi
- Art. 28 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Titolo VIII – Utilizzo del fondo delle risorse decentrate destinate alla performance collettiva e individuale

- Art. 29 – Collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori

- Art. 30 – Premi correlati alla performance organizzativa
- Art. 31 – Premi correlati alla performance individuale e collettiva
- Art. 32 – Differenziazione del premio individuale
- Art. 33 – Compensi derivanti da specifiche norme di legge
- Art. 34– Compensi per i Messi notificatori
- Art. 35 – Incentivi derivanti da sponsorizzazioni e da accordi di collaborazione e/o convenzioni
- Art. 36 – Piani di razionalizzazione
- Art. 37 – Disciplina attuativa dei Piani di razionalizzazione

Titolo IX – Benessere del personale

- Art. 38 – Comitato Unico di garanzia
- Art. 39 - Welfare integrativo
- Art. 40 - Salute e sicurezza sul lavoro
- Art. 41 – Disposizioni finali

Premesso che il sistema della contrattazione e delle relazioni sindacali per il personale non dirigente del Comparto Funzioni locali, disciplinato da specifiche disposizioni dettate dal Titolo III del D.Lgs. n. 165/2001, come integrato e sostituito dal Decreto legislativo n. 150 del 27.10.2009 e dal Decreto legislativo n. 75 del 22.05.2017, prevede un modello di contrattazione per il pubblico impiego articolato su due livelli e, cioè:

- ⇒ contrattazione nazionale triennale di tipo normativo e di tipo economico;
- ⇒ contrattazione decentrata integrativa triennale di tipo normativo e annuale di tipo economico;

Dato atto che in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro per il comparto Funzioni Locali;

Posto in risalto che, come previsto dall'art. 8 del predetto CCNL occorre procedere alla stipula di un contratto decentrato integrativo normativo a valere per il triennio di riferimento sulle materie indicate all'art. 7 dello stesso CCNL;

Considerato che le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, c.d. risorse decentrate, sono determinate annualmente dagli Enti, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto della disciplina contenuta nell'art. 67 dello stesso CCNL;

Vista la Delibera n. 182 del 27.12.2018 la Giunta comunale ha autorizzato il Segretario Generale, quale presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo concernente la ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2018;

Ritenuto di dover procedere alla sottoscrizione di un Contratto Integrativo di parte normativa a valere per il triennio 2019/2021, con il quale disciplinare le materie devolute alla contrattazione integrativa e comunque nel rispetto della nuova disciplina introdotta dal CCNL 21/05/2018 del comparto Funzioni Locali;

Dato atto che a seguito convocazione della Delegazione trattante, si è provveduto ad avviare il negoziato per la contrattazione decentrata integrativa di parte normativa;

Il giorno 22.03.2019 ha avuto luogo l'incontro per la definizione del CCDI per il triennio 2019-2021 e per i criteri di destinazione delle risorse del personale non dirigente del Comune di San Marzano sul Sarno, tra la parte sindacale e la parte pubblica rappresentata dal Presidente della Delegazione Trattante nella persona del Segretario Generale.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato:

- a) Art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016;
- b) CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018;
- c) D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", e successive modifiche e integrazioni, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- d) D.Lgs. n. 150/2009, come integrato e modificato con D.lgs. n. 74/2017, recante disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza delle pubbliche amministrazioni;
- e) D.lgs. n. 75/2017, recante modifiche e integrazioni al decreto legislativo n. 165/2001;
- f) Le disposizioni dei precedenti CCNL che continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018 o non disapplicate.

2. Le parti convengono che il contratto decentrato integrativo dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art. 7 – comma 4 - del CCNL 21.05.2018).

3. Il presente CCDI va interpretato in modo coordinato, prendendo a riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta agli Enti Locali, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

Art. 2

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Comune di San Marzano sul Sarno, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.

2. Al personale assunto a tempo determinato si applicano gli istituti contrattuali disciplinati dalla parte economica del presente contratto solo a seguito di appostamento delle dovute risorse nel bilancio dell'Ente della spesa per il personale a tempo determinato.

3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.

Art. 3

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica. Gli effetti decorrono dal 1° gennaio 2019, salvo diversa

prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

2. Il presente contratto ha validità triennale e alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, o P.E.C., almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri 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.

4. In considerazione del carattere sperimentale riconosciuto al presente C.C.D.I., le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma precedente - verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, anche su richiesta di parte sindacale, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

5. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.

6. Il presente contratto può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti firmatarie, con le procedure previste dal CCNL. A tal fine le parti si incontrano tempestivamente e comunque non oltre 30 giorni dalla richiesta, sulla base di una proposta che dovrà contenere anche le ipotesi di date disponibili per l'incontro.

7. Le parti danno atto che in occasione della sottoscrizione definitiva dei CCNL si impegnano a incontrarsi entro 30 gg. dalla medesima per disciplinare a livello decentrato i nuovi istituti contrattuali o le modifiche rimesse a tale livello, ad iniziativa di una delle parti.

8. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 4

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

Art. 5

Finalità

1. Le parti, nel prendere atto che ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del D. Lgs. 165/2001: *“Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'art. 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.”*, convengono che:

- la contrattazione di secondo livello concentra il suo campo di azione in particolare verso gli strumenti finalizzati ad incrementare la produttività aziendale;
- la contrattazione decentrata quindi non può limitarsi ad essere un "titolo formale" per assicurare ai dipendenti un trattamento accessorio attribuito secondo regole condivise e in modo garantito;
- lo scopo fondamentale della contrattazione decentrata non è assicurare il trattamento accessorio, bensì fissare gli strumenti contrattuali idonei perché le amministrazioni destinatarie del presente contratto, possano garantire ai cittadini il miglioramento continuo dei servizi prodotti;
- l'incentivazione dei dipendenti non è dunque il risultato della procedura negoziale, ma in funzione della capacità di ottenere effettivamente gli obiettivi di incremento di efficacia e produttività del lavoro.

2. In relazione a quanto convenuto nel comma 1, il presente contratto fissa:

- a) il sistema per assicurare i livelli di efficienza e produttività dei servizi.
- b) il collegamento tra il raggiungimento di tali livelli e i trattamenti economici accessori, il cui finanziamento dovrà privilegiare la performance individuale.

Art. 6

Livelli di efficienza e produttività dei servizi

1. Il sistema organizzativo, al fine di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi, deve essere coerente con i seguenti principi:
 - a. i titolari di posizione organizzativa conformano le loro decisioni in materia di organizzazione e gestione del rapporto di lavoro per dar corpo ad un'ottimale attuazione del ciclo della gestione della *performance*;
 - b. il coinvolgimento degli “attori” interessati è presupposto indispensabile al fine di garantire la responsabilizzazione al processo produttivo;
 - c. la condivisione, nel rispetto dei ruoli e competenze, è presupposto indispensabile per una corretta gestione del rapporto di lavoro;

- d. i risultati dell'azione di uno dei soggetti interessati (amministrazione, struttura operativa, utenti) non devono essere a discapito dei risultati degli altri soggetti coinvolti;
- e. la valutazione dei risultati non può prescindere da un adeguato sistema di misurazione della performance che si basa su dati oggettivi, quantificabili e verificabili, per quanto riguarda la produzione e su metodologie "di servizio" per quanto riguarda la valutazione dell'apporto individuale.

TITOLO II

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 7

Area delle posizioni organizzative

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, per la categoria D e da € 3.000 a € 9.500 per la categoria C, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa di cui all'articolo 7.
3. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di posizione, in attuazione della nuova disciplina introdotta dal CCNL 21.05.2018, sono definiti dal Regolamento per le Posizioni Organizzative.
4. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti dal Regolamento recante il sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti.
5. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate.

Art. 8

Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i seguenti trattamenti accessori, ai sensi dell'art. 18 del CCNL 21.05.2018:
 - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
 - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
- h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - Gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
 - I compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
 - I compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
 - I compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
 - I compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

Art. 9

Progressione economica all'interno della categoria

1. Le parti convengono che l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie avviene nel rispetto dei criteri indicati nel presente articolo.
2. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - A. Per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - B. Per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - C. Per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - D. Per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
3. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica iniziale di appartenenza per il personale in servizio a tempo indeterminato.
4. Le risorse per il finanziamento delle selezioni necessarie a dare attuazione ai percorsi di sviluppo orizzontale vengono determinate con cadenza annuale in sede di C.D.I. di parte economica e vengono prelevate esclusivamente dal fondo delle risorse stabili.
5. La metodologia di valutazione è definita ed adottata dall'ente nell'ambito del sistema di valutazione della performance dei dipendenti, nel rispetto dei criteri concordati nel presente articolo e in ogni caso previo confronto con le OO.SS. presenti in Delegazione trattante e con la partecipazione dei Responsabili titolari di P.O.;
6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della categoria di appartenenza, con il riconoscimento del beneficio economico dal

1 gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il Contratto Integrativo con il quale si procede al finanziamento delle progressioni programmate.

7. Per stabilire il punteggio di ciascun candidato alla selezione l'Ente applicherà le procedure previste dal sistema di valutazione adottato dall'Ente, che terrà conto:

a) della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente ovvero (in assenza di valutazione per un anno) del biennio precedente all'anno in cui viene finanziata la procedura dell'istituto, predisposte per la corresponsione degli incentivi correlati alla performance individuale;

b) di processi formativi effettuati dal candidato sulle materie di competenza, relativamente a quelli svolti con il rilascio di una valutazione finale in merito alla formazione maturata. Ai dipendenti non presenti, senza valida giustificazione, ai corsi di formazione organizzati dall'ente o/o non disponibili alla formazione organizzata dal settore di appartenenza sarà applicata la decurtazione del 20% del punteggio complessivamente attribuito.

8. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio; in caso di ulteriore parità la precedenza spetta al più anziano di età.

9. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di punti 70 (su base cento) per le progressioni effettuate nella categoria "A" e "B" e di punti 80 per le progressioni effettuate nella categoria "C" e "D" ottenuta dall'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente nel rispetto dei criteri indicati al comma 6.

10. La valutazione dei dipendenti è effettuata dal Responsabile del Settore per i dipendenti assegnati alla propria struttura organizzativa. La valutazione dei titolari di posizione organizzativa viene effettuata dall'Organismo Indipendente di valutazione.

11. In base a quanto previsto dall'art. 16, comma 7, del CCNL 21.05.2018, la decorrenza giuridica ed economica della nuova posizione economica acquisita a seguito valutazione viene attribuita non prima del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il C.D.I. che prevede il finanziamento dell'istituto.

12. Nel caso di mobilità interna nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione è effettuata dal Responsabile in cui l'attività è stata svolta in modo prevalente. La prevalenza valutativa è data al periodo maggiore in cui l'attività è stata svolta. Per i settori cui la responsabilità è stata intervallata da più dirigenti la valutazione va fatta congiuntamente.

13. L'attribuzione delle progressioni orizzontali per il personale utilizzato dall'Ente in posizione di comando e/o distacco avviene in base alla disciplina inserita nell'art. 19 del CCNL 22.01.2004, in quanto non disapplicato. La valutazione del personale interessato è effettuata dal Responsabile titolare di P.O. della struttura organizzativa in cui il dipendente è utilizzato.

14. Dopo la valutazione, il Responsabile del settore trasmetterà copia della scheda a ciascun dipendente. Eventuali contestazioni saranno oggetto di esame congiunto tra il responsabile del settore e il dipendente interessato, eventualmente accompagnato da un legale o da un rappresentante sindacale della Federazione a cui aderisce, entro dieci giorni dalla notifica.

15. Il budget complessivo disponibile annualmente per le progressioni orizzontali è ripartito in sede di contrattazione decentrata per Settore, garantendo almeno una PEO per ciascun Settore.

LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 10

Rapporto di lavoro

1. L'orario di lavoro, la gestione delle ferie e la fruizione dei permessi e il servizio mensa del Comune di San Marzano sul Sarno sono disciplinati dal regolamento oggetto di discussione nella seduta del 19.02.2019 e in corso di approvazione.
2. Si precisa che in occasione delle giornate festive infrasettimanali e non, al personale turnista, in caso di prestazione lavorativa spetta esclusivamente il compenso previsto dall'art. 23 comma 5 del CCNL 21.05.2018 e non anche il recupero compensativo, inoltre in caso di assenza, se questo è disposto come riposo settimanale, non dà diritto ad ulteriore giorno di congedo, mentre negli altri casi deve essere giustificata con congedo, malattia o altro istituto.
3. Il personale assente nei festivi infrasettimanali non è da considerarsi in riposo settimanale ovvero in congedo.

Art. 11

Lavoro straordinario

1. Per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario, l'Ente, annualmente, comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, in base alla disciplina introdotta dall'art. 14 del CCNL del 01.04.1999 e a seguito riduzione del 3% operata ai sensi del comma 4 dello stesso art. 14 fino all'anno 2008, risulta quantificato in un importo pari ad € 13.843,11.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede prioritariamente a garantire il finanziamento delle risorse correlate agli istituti contrattuali previsti dall'art. 24 del CCNL 21.05.2018, dall'art. 24 del CCNL 14.09.2000 e per le prestazioni relative all'assistenza agli Organi istituzionali.
3. Si conviene che la restante somma disponibile per le prestazioni di lavoro straordinario viene suddivisa e attribuita ad ogni responsabile di settore, previa Conferenza dei Servizi, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici.
4. Si concorda che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
5. È confermato il limite massimo individuale contrattualmente previsto dall'art. 14, comma 4, del CCNL 01.04.1999. Tale limite si applica anche ai dipendenti addetti alle attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.
6. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività individuale.
7. Le parti concordano che annualmente, in sede di analisi sulla costituzione del fondo e relativa ripartizione delle risorse disponibili, valuteranno la possibilità di incrementare, a invarianza di spesa, il fondo delle risorse stabili mediante una corrispondente riduzione del fondo del lavoro straordinario.

8. Per gli agenti di Polizia Locale si applica quanto previsto dall'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018.

9. Si prevede in bilancio apposito fondo per eventuali calamità naturali o eventi a carattere eccezionale utilizzabili all'attivazione del Centro Operativo Comunale (C.O.C.).

Art. 12

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. In base a quanto previsto dall'art. 53 del CCNL 21.05.2018, l'Ente può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:

- a) assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
- b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

3. Nelle strutture organizzative che presentano carenze di personale in relazione ai vincoli assunzionali imposti dal legislatore negli ultimi anni, il numero dei rapporti a tempo parziale di cui al comma 1 – lettera a) – del presente articolo può essere elevato fino al 35% per cento della dotazione organica complessiva indipendentemente dalla categoria di inquadramento.

4. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale di cui al comma 1 – lettera b) – del presente articolo, si applica la disciplina contenuta dall'art. 53 del CCNL 21.05.2018.

Art. 13

Qualità del lavoro e professionalità delle innovazioni tecnologiche

1. In relazione agli obiettivi di temperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione convoca preventivamente la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL.

2. In tale contesto, la Delegazione trattante realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.

3. Per le predette finalità si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche

formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

4. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti la materia e le previsioni d'intervento, con particolare riferimento alla pianificazione e programmazione dell'attività di formazione, aggiornamento, riqualificazione, qualificazione e specializzazione professionale, agli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, ai dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale e i dati sulle assenze di personale.

TITOLO IV

DETERMINAZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 14

Principi generali relativi alla gestione dei trattamenti economici accessori

1. I 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 sono i seguenti:

- a. garantire il rispetto della differenziazione tra “risorse stabili” e “risorse variabili” così come definite dall’art. 67, commi **1 e 2** del CCNL 21.05.2018, precisando che:
 - ⇒ le risorse finanziarie stabili servono a remunerare costanti e positive prestazioni, segnale di accrescimento di competenze anch’esse non variabili nel tempo, ma anzi garanzia di prestazione positiva, elevata e continuativa; (indennità di comparto, progressioni orizzontali, ed eventuali indennità fisse e continuative comunque definite e legate all’organizzazione del lavoro);
 - ⇒ le risorse finanziarie variabili servono a remunerare gli incentivi destinati alla produttività individuale e collettiva e al miglioramento dei servizi e correlati a fattori variabili nel tempo (raggiungimento di obiettivi o progetti specifici, ecc.);
- b. utilizzare l’istituto delle progressioni orizzontali e l’istituto delle specifiche responsabilità in modo selettivo e funzionale al miglioramento stabile della struttura operativa, nel rispetto delle pari opportunità;
- c. riservare una quota prevalente di risorse finanziarie variabili per garantire il riconoscimento della qualità prestazionale e dei risultati del lavoro (produttività collettiva e individuale);
- d. garantire la promozione e la valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance individuali mediante una differenziazione del premio individuale e attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera;
- e. vietare la distribuzione, in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati dall’Ente;
- f. garantire ai dipendenti con contratto a part-time compensi relativi alla produttività legati all’impegno e alle capacità dimostrate e in proporzione alla prestazione lavorativa effettivamente resa.

Art. 15
Costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili

1. Il fondo delle risorse decentrate è costituito nel rispetto della disciplina introdotta dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018 , in base alla quale lo stesso viene determinato in due distinte categorie:
- a) la prima, definita **“risorse decentrate stabili”**, è costituita nel rispetto del comma 1 e 2 e ricomprende tutte le fonti di finanziamento già previste dalle discipline contrattuali di comparto tutt’ora vigenti, che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo;
 - b) la seconda, costituita nel rispetto dei commi dal n. 3 al n. 6, viene qualificata come **“risorse decentrate variabili”** e comprende tutte le risorse eventuali e variabili puntualmente elencate dai commi dal n. 3 al n. 6 dello stesso articolo 67.
2. A decorrere dall’anno 2018, il “Fondo risorse decentrate stabili”, è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall’art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all’anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori , ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche storicizzate e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all’art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004.
3. Si conviene che la determinazione annuale delle risorse stabili da destinare allo sviluppo delle risorse umane e al miglioramento dei servizi, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza del Responsabile del Settore Finanze e Personale, competente in materia di personale.
4. In prima applicazione delle prescrizioni recate dal presente articolo, la determinazione del fondo delle risorse decentrate stabili costituiscono documento di corredo del presente contratto decentrato normativo. L’importo unico consolidato è incrementato, in modo stabile, dalle risorse indicate dal comma 2 del citato art. 67.
5. A conclusione della procedura innanzi illustrata, si rileva che il fondo delle risorse decentrate stabili è determinato in un importo complessivo riportato nella seguente tabella:

RIFERIMENTI CONTRATTUALI
Art. 67 CCNL 21.05.2018 - Comma 1 Unico importo consolidato anno 2017
Art. 67 CCNL 21.05.2018 - Comma 2 Integrazione importo consolidato con decorrenza 01.01.2018
Art. 67 CCNL 21.05.2018 - Comma 2 Integrazione importo consolidato con decorrenza 01.01.2019
TOTALE FONDO RISORSE STABILI
Finanziamento fondo straordinario ex art. 14 del CCNL 01.09.1999
Riduzione Fondo ex art. 1 comma 456 della legge n. 147/2013
FONDO RISORSE STABILI DISPONIBILE PER LA C.D.I. ANNO 2019

6. Il fondo delle risorse decentrate stabili di cui al presente articolo resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.
7. Annualmente le parti, in sede di Delegazione trattante, verificano congiuntamente le modalità di determinazione del fondo delle risorse decentrate, nel rispetto delle disposizioni contrattuali di primo livello e della vigente normativa in materia.
8. Si conviene che, nel periodo di riferimento prescritto dalla vigente normativa, la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo e delle circolari emanate in materia dalla Ragioneria Generale dello Stato.

Art. 16

Costituzione del fondo delle risorse decentrate variabili

1. Il fondo delle "risorse decentrate stabili", come costituito al precedente articolo, è incrementato delle "risorse decentrate variabili" ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, in base al quale lo stesso comprende tutte le risorse eventuali e variabili previste dai commi dal n. 3 al n. 6, e degli incentivi ex art. 1 comma 1091 Legge 145/2018, fermo restando il rispetto della disciplina richiamata al comma 9 dell'art. 17 del presente C.D.I.
2. Il fondo delle risorse variabili viene determinato attraverso la compilazione della tabella B, presente nell'allegato "A" al presente C.D.I., che riporta in modo dettagliato i riferimenti contrattuali e legislativi che consentono l'integrazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata.
3. Le risorse variabili comprendono i compensi finanziati con risorse legate a specifiche disposizioni legislative ed in particolare:
 - > Le risorse previste ai sensi delle disposizioni dettate dall'art. 113, comma 2, del Codice degli appalti pubblici, di cui al d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
 - > Le risorse scaturenti dalle maggiori entrate per il pagamento degli oneri concessori dovuti per legge ed incassati a seguito definizione delle pratiche di condono edilizio di cui alla legge n. 47/1985 e alla legge n. 724/1994, nella misura percentuale determinata ai sensi dell'art. 32, comma 40, della legge n. 326/2003;
 - > Le risorse correlate ai compensi professionali del Servizio Avvocatura per sentenze favorevoli all'Ente ai sensi dell'art. 27 del CCNL 14.09.2000;
 - > risorse correlate ai compensi professionali destinati al personale addetto alle indagini statistiche ISTAT;
4. Le risorse variabili comprendono, altresì:
 - > Le risorse che possono essere destinate al trattamento economico nell'ambito degli introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 commi da 1 a 5 legge 449/97 (contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, collaborazioni con soggetti pubblici e privati, contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, ecc.);
 - > Le risorse derivanti dai risparmi conseguiti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione previsti dall'art. 16, comma 4, 5 e 6, del decreto legge n. 98/2011;

- > Le risorse pari al 50% del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione finanziaria, in applicazione di quanto previsto dall'art. 54 del CCNL 14.9.2000, da destinare all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi comunali;
- > Importo della RIA calcolati in misura pari alle mensilità residue nell'anno di cessazione del personale, oltre ai ratei di tredicesima;
- > Le somme di eventuali economie, accertate a consuntivo, derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999 e non utilizzate nell'anno precedente.

5. Nel fondo delle risorse variabili sono, inoltre, rese di nuovo disponibili:

- > le risorse utilizzate per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali storicizzate e per l'indennità di comparto, relativamente alla quota a carico del fondo delle risorse stabili, per il personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017;
- > eventuali risorse residue del fondo delle risorse decentrate stabili, non integralmente utilizzate in anni precedenti, e, comunque, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

6. Le parti si danno atto che, annualmente, l'Amministrazione comunale può procedere all'incremento del fondo delle risorse decentrate variabili, individuandone la relativa copertura nell'ambito delle capacità finanziarie disponibili in bilancio, con le risorse di seguito indicate:

- a) attraverso la determinazione della percentuale fino ad un massimo del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, come previsto dall'art. 67, comma 4, del CCNL 21.05.2018, espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità previsti nel PEG e/o nel PDO;
- b) determinazione delle risorse correlate all'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture organizzative, come previsto dal comma 5 dell'art. 67 innanzi richiamato;
- c) determinazione delle risorse correlate all'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture organizzative, come previsto dal comma 5 dell'art. 67 innanzi richiamato;
- d) determinazione di una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992, finalizzata all'erogazione di incentivi collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo della sicurezza urbana e stradale;
- e) determinazione di apposite risorse per l'attivazione di servizi destinati all'utenza e relativo mantenimento, come previsto dall'art. 23, comma 3, del D. Lgs. n. 75/2017.

7. In merito a quanto previsto dal comma 6 del presente articolo, si precisa che, l'incremento delle risorse variabili destinate al salario accessorio, fermo restando l'obiettivo stabilito dalla clausola contrattuale di legare gli aumenti delle risorse variabili ad effettivi incrementi di tipo quantitativo e qualitativo dei servizi istituzionali, è condizionato al rispetto dei vincoli di spesa e degli equilibri di bilancio dell'Ente.

8. In particolare, l'Ente può avvalersi della facoltà di incrementare le risorse variabili solo nel caso in cui ha rispettato tutti i vincoli delle vigenti norme di finanza pubblica concernenti il pareggio di bilancio e gli altri strumenti di contenimento della spesa per il personale di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006, e sempre nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili, oltre che nel rispetto della propria capacità di spesa.

9.

Art. 17

Verifica rispetto dei vincoli di spesa ex art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017

1. Le parti prendono atto che con la sottoscrizione del nuovo CCNL del 21.05.2018 si prevede che: "La quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa deve comunque avvenire nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017".

2. In ordine alla disposizione in esame, che prevede misure di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa per tutte le amministrazioni pubbliche, si rileva che a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2016.

3. In base alle succitate disposizioni, si conviene che, ancorché il finanziamento delle posizioni organizzative avviene con risorse di bilancio, per dare concreta attuazione alla disciplina sul contenimento del salario accessorio, si rende necessario porre a confronto il fondo complessivo relativo all'anno 2016, comprensivo delle risorse destinate all'area delle posizioni organizzative, e il fondo costituito nell'anno di riferimento.

4. Atteso che nella determinazione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2016 si è proceduto all'applicazione delle regole definite nel tempo, con varie circolari, dalla Ragioneria Generale dello Stato e dalle deliberazioni delle Sezioni di controllo della Corte dei Conti, con particolare riferimento alle risorse, c.d. neutre, non soggette a riduzione, si conviene di applicare le stesse regole nella determinazione del fondo delle risorse decentrate a partire dall'anno 2017.

5. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle dichiarazioni congiunte introdotte dal CCNL di comparto sottoscritto in data 21.05.2018, con le quali è stato chiarito alcuni aspetti in merito alla corretta applicazione della normativa in esame. In particolare:

- a) con la dichiarazione congiunta n. 5 ha stabilito che le risorse decentrate previste dall'art. 67, comma 2, lettera a) e b), non sono soggette ai limiti di crescita del fondo delle risorse decentrate, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica;
- b) con la dichiarazione congiunta n. 9 si è preso atto della pronuncia della Corte dei Conti Sezioni Autonomie con la delibera n. 6 del 10.04.2018, con la quale ha precisato che le risorse per gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. n. 113, comma 2, d.lgs. n. 50/2016 sono da escludere dai limiti sul tetto dei trattamenti accessori di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017.

6. Sul punto si prende atto che alcune Sezioni di controllo della Corte dei Conti hanno espresso parere contrastante in merito alla validità delle dichiarazioni congiunte sopra richiamate e, quindi alla possibilità di escludere gli aumenti previsti dall'art. 67, comma 2, del CCNL del 21.05.2018 dall'ambito vincolistico di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017.

7. In relazione a quanto sopra, le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate, costituito nel rispetto delle dichiarazioni congiunte, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione del fondo netto da ripartire.

8. Il prospetto di seguito riportato illustra le voci che, in base alle disposizioni e ai pareri sopra richiamati, si ritengono non soggette a riduzione, ai fini della determinazione del fondo per la contrattazione decentrata integrativa da considerare per la corretta applicazione dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

RIFERIMENTI NORMATIVI	RISORSE NEUTRE
Art. 67, comma 2 - lettera a) – del CCNL 21.05.2018	Integrazione a valere dall'anno 2019 dell'importo pari a € 83,20 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2015
Art. 67, comma 2 - lettera b) – del CCNL 21.05.2018	Risorse pari alle differenze, per la quota relativa agli aumenti contrattuali, tra le PEO in godimento e le posizioni iniziali
Art. 67, comma 2 - lettera e) – del CCNL 21.05.2018	Economie risorse fondo straordinario non utilizzate nell'anno precedente
Art. 68, comma 1– del CCNL 21.05.2018	Economie fondo risorse decentrate stabili
Art. 70-ter del CCNL 21.05.2018	Risorse correlate ai compensi professionali destinati al personale addetto alle indagini statistiche ISTAT
Art. 27 CCNL 14.09.2000	Risorse destinate ai compensi professionali dei legali del Servizio Avvocatura per sentenze favorevoli all'Ente ex art. 9 del D.L. n. 90/2014
Art. 4, comma 4, del CCNL 05.10.2001	Risorse derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati e da contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali.
Art. 92, comma 5 e 6, del D.lgs. 12 aprile 2006, n. 163	Risorse per gli incentivi correlati agli atti di progettazioni e atti di pianificazione, a valere per le procedure iniziate prima del 19.08.2014
Art. 93, comma 7 e seguenti, del D.lgs. 12 aprile 2006, n. 163	Risorse per gli incentivi correlati agli atti di progettazioni e atti di pianificazione, a valere per le procedure iniziate nel periodo 19.08.2014 – 18.04.2016
Art. 113, comma 2, del D.lgs. 18 aprile 2016, N. 50	Fondo per l'incentivazione delle funzioni tecniche previste dal Codice dei Contratti per lavori, servizi e forniture
Art. 16, comma 4, 5 e 6, del decreto legge n. 98/2011	Risorse derivanti dai risparmi conseguiti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione

9. Sulla scorta dei predetti orientamenti, è stato elaborato il prospetto recante la costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili e variabili per l'anno 2016, al fine di avere dati omogenei da porre a confronto con gli importi del fondo per l'anno di riferimento del presente C.D.I, come di seguito si riporta:

Totale fondo risorse decentrate 2016	Voci da escludere	Riduzione ex art. 1 comma 236 legge n. 208/2015	Risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato 2016	Fondo da considerare per la riduzione
€ 162.477,01	€ 6.643,52	€ 3.043,70	€ 66.633,18	€ 219.422,97

10. In base alle indicazioni innanzi descritte, il fondo delle risorse decentrate stabili e delle risorse variabili indicato nel succitato prospetto rappresenta il limite invalicabile da considerare per gli anni futuri in sede di costituzione dei fondi.

TITOLO V UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI

Art. 18

Fondo risorse decentrate: destinazione storica e vincolata

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere le quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004.

Art. 19

Finanziamento delle progressioni economiche orizzontali (Art. 68 – comma 1 – del CCNL 21.05.2018)

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.01.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria già effettuate in anni precedenti sono interamente a carico del fondo "risorse stabili".

2. Per tale destinazione viene istituito un fondo per le progressioni orizzontali, con il quale viene definita la capienza economica delle progressioni orizzontali già effettuate e, in sede di contrattazione annuale di parte economica, quella che si intendono riconoscere per l'esercizio finanziario di riferimento.

3. Atteso che gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo in relazione al loro costo originario, nel predetto fondo confluiscono le somme relative agli incrementi stipendiali previsti dai rinnovi dei contratti collettivi nazionali relativamente alle singole posizioni di sviluppo più elevate riconosciute al personale, come disposto dall'art. 67, comma 2 - lettera b), del CCNL 21/05/2018. Tali importi sono finanziati con le risorse nazionali del CCNL medesimo e quindi a carico del bilancio dell'Ente.

4. Con la costituzione del predetto fondo vengono determinate le progressioni dell'anno con le limitazioni previste dai contratti nazionali vigenti e, comunque, nel rispetto dei criteri generali definiti all'art. 10 del presente C.C.D.I. di parte normativa.

5. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali vengono riacquisiti nel fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. Le relative risorse possono essere rese disponibili anche per le finalità contenute nei successivi articoli.

Art. 20

Finanziamento dell'indennità di comparto

(Art. 68 – comma 1 – del CCNL 21.05.2018)

1. Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella colonna 2 e nella colonna 3 della tabella D del CCNL del 22.0.2004.

2. Le risorse nelle misure indicate nella colonna (1) della Tab. D vanno imputate a carico del bilancio dell'Ente.

3. A seguito cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa del personale interessato, le quote dell'indennità di comparto sono riacquisite nelle disponibilità del fondo.

TITOLO VI

UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 21

Destinazione fondo risorse decentrate definita in sede di C.C.D.I.

1. Dedotte le quote finalizzate al finanziamento degli istituti stabili con destinazione storica e vincolata, come innanzi descritti, le restanti risorse disponibili vengono utilizzate per compensare le attività correlate all'organizzazione del lavoro, a particolari condizioni di lavoro, a particolari e specifiche responsabilità ed altri istituti premianti, come indicate dal comma 2 dell'art. 68 del CCNL 21.05.2018 e sulla base dei criteri definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa di seguito riportati.

2. Le misure delle indennità relative alle condizioni di lavoro e specifiche responsabilità per il personale avente diritto e delle indennità di servizio esterno e di funzione per il personale dell'area di vigilanza verranno proporzionalmente ridotte ove il fondo dedicato risulti insufficiente per applicare la misura intera.

Art. 22

Indennità condizioni di lavoro

(Art. 68 – comma 2, lettera c) – del CCNL 21.05.2018)

1. Le parti in applicazione dell'art. 70-bis, nel rispetto degli accordi decentrati vigenti definiti in applicazione:

- a) Dell'Allegato B al D.P.R. 347 del 25.06.1983, degli artt. 37 del CCNL del 14.09.2000 e 41 del CCNL 22.01.2004, relativamente all'indennità di rischio;
 - b) Dell'art. 36 del CCNL del 14.09.2000, relativamente all'indennità di maneggio valore;
 - c) Dell'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL 01.04.1999 e s.m.i. relativamente all'indennità per attività disagiate.
2. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
- a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
4. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:
- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL Funzioni Locali.
6. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

Schema per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro

Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DVR attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:

- a) indice di rischio basso (peso causale 0)
- b) indice di rischio medio (peso causale 1)
- c) indice di rischio alto (peso causale 2)
- d) indice di rischio molto alto ((peso causale 3)

Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto

- a) economi (peso causale 3)
- b) sostituti economi (peso causale 2)
- c) riscuotitori speciali, agenti pagatori (peso causale 1)
- d) nessuna maneggio valori (peso causale 0)

Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta

- a) Nessuna condizione di disagio (peso causale 0)
- b) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno (peso causale 2)
- c) Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (peso causale 3)
- d) Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico. (peso causale 4)
- e) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (peso causale 5)
- f) Ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite; diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio;

necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi – formazione) (peso causale 6)

Rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto	Rischio molto alto		
Pesatura rischio	0	4	5	6		
Maneggio Valori	Nessun maneggio valori	Agenti pagatori	Sostituti economi	Economi		
	0	1	2	3		
Disagio	Disagio tipo A	Disagio tipo B	Disagio tipo C	Disagio tipo D	Disagio tipo E	Disagio tipo F
	0	2	3	4	5	6
Indice Ente	Enti 30000 ab. <	Enti 30000 ab. < Enti 100000 ab.<		Enti 100000 ab.> Regioni, Province, Città Metropolitane		
	0	1			2	

Criteri per il calcolo dell'indennità

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali e dell'indice dell'ente

La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
1-3	€1 -€3
4-6	€4 -€6
>6	€7-€10

Il valore definitivo viene poi stimato all'interno della fascia in base alle risorse disponibili.

Ecco degli esempi

Es. Lavoratore che fa attività di sportello e ha l'incarico di economo con esposizione al rischio basso in un ente con meno di 30.000 Totale valore causali $(0+3+3+0) = 6$ fascia €4 - €6

Es. Lavoratore che non ha condizioni di disagio con esposizione al rischio alto e che non maneggia valori in un Ente con più di 30.000. Totale valore causali $(2+0+0+1) = 3$ fascia €1 - €3

Es. Lavoratore che non ha condizioni di disagio del tipo F con esposizione al rischio medio e che non maneggia valori in un ente con più di 100.000. Totale valore causali $(1+0+7+2) = 9$ fascia €7 - €10.

Art. 23

Indennità legate al miglioramento dei servizi e all'organizzazione del lavoro

(Art. 68 – comma 2, lettera d) – del CCNL 21.05.2018)

1. In sede di sottoscrizione dell'accordo annuale sull'utilizzo del fondo delle risorse decentrate, viene determinato l'importo per il finanziamento dell'indennità di turno, dell'indennità di reperibilità e dei compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.09.2000.

A. Turnazioni

- a) Il personale deve essere informato almeno cinque giorni prima dell'inizio della turnazione programmata per il mese successivo.
- b) Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute ad eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco di un mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
- c) Ai fini della corresponsione della relativa indennità, le prestazioni lavorative devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano.
- d) L'indennità di turno ricomprende anche il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro ed è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

B. Reperibilità

- a) Il servizio di pronta reperibilità viene istituito per far fronte ad interventi urgenti ed inderogabili nell'ottica di un efficiente servizio alla collettività.
- b) Si conviene che l'istituzione del predetto servizio ha l'obiettivo di presidiare eventuali emergenze che si verificano al di fuori dell'orario di servizio, fermo restando il rispetto del principio del contenimento dei costi in rapporto alle effettive esigenze organizzative;
- c) Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono assegnate nell'ambito del riparto annuale del fondo risorse decentrate:
- d) Il servizio di pronta reperibilità è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
- e) Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
- f) Le parti concordano la possibilità di elevare per ciascun dipendente a n. 8 i turni di reperibilità al mese, qualora il numero dei dipendenti assegnati al servizio interessato sia insufficiente per la definizione dei turni di pronta reperibilità.

- g) Nei casi previsti al comma precedente la misura dell'indennità viene rimodulata in un importo di € 12,00, per ogni turno di reperibilità eccedente il numero previsto dalla lett. e) del comma precedente.
- h) L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%.
- i) In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario. Per le ore di lavoro prestate durante il periodo collocato in reperibilità, al personale non può essere corrisposta l'indennità di reperibilità.
- j) Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato, trova applicazione la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

C. Indennità per orario notturno, festivo e/o orario festivo/notturno

- k) Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale si applica la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.
- a) In tale ipotesi deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera fissata dall'art. 10, comma 2 – lettera b), del CCNL 09.05.2006, maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
- b) La prestazione lavorativa, anche in assenza di rotazione per turno, svolta in orario ordinario notturno e festivo dà diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

Art. 24

Indennità per specifiche responsabilità

(Art. 68 – comma 2, lettera e) – del CCNL 21.05.2018)

1. Con il presente articolo, le parti disciplinano la graduazione e le modalità di erogazione dei compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'Ente, di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018.
2. Ai dipendenti appartenenti alle categorie D, C e B possono essere attribuiti i compensi per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria delle categorie professionali di appartenenza, e che, per il personale appartenente alla categoria D, non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.
3. Il trattamento accessorio per le specifiche responsabilità di cui al comma 1 dell'art. 70-quinquies del CCNL 21.05.218 non è cumulabile con quello previsto dal comma 2 dello stesso articolo.
4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità di responsabilità. Nel caso in cui ricorrano diversi contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.
5. L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità delle posizioni che comportino specifiche responsabilità avviene in base ai limiti e criteri concordati in contrattazione

decentrata integrativa. Tali risorse sono prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art.67 del CCNL del 21.05.2018.

6. Eventuali economie realizzate, a qualsiasi titolo, nell'anno di riferimento rientrano nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.

A. Particolari e specifiche Responsabilità ex art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018.

- a) A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singolo Settore l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale della categoria D e C che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 13 e seguenti CCNL 21/05/2018.
- b) Le specifiche responsabilità vengono attribuite ai dipendenti interessati dal Responsabile del Settore con atto formale motivato, da emanarsi tassativamente entro il mese di gennaio di ogni anno. Il predetto provvedimento viene trasmesso formalmente al dipendente incaricato.
- c) Il provvedimento motivato, a pena di nullità dovrà indicare, in tassativo elenco, le specifiche mansioni che si ricollegano ai parametri indicati nella successiva tabella che danno diritto alla corresponsione dell'indennità;
- d) L'attività dovrà essere effettivamente svolta da parte dell'incaricato; inoltre l'attività deve avere carattere di continuità e prevalenza nell'ambito dei compiti normalmente svolti.
- e) L'indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, che non può essere superiore a 3.000,00 annui lordi, viene attribuito al personale di categoria D e C, esclusivamente quando l'attività ricoperta, pur essendo ricompresa nella declaratoria di cui all'allegato A) del CCNL 31.3.99, assume caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia particolare e specifica ovvero unica.
- f) L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità, anche non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D. Lgs. n.165/2001.
- g) La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento" atteso che per i dipendenti appartenenti alle Categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività, connotando quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa e non comporta compiti aggiuntivi.
- h) In particolare, i dipendenti ai quali possono essere erogati i compensi per specifiche responsabilità sono coloro che, nell'ambito dell'ammontare delle risorse annualmente destinate in sede di contrattazione decentrata per l'istituto di cui trattasi, ed in rapporto al numero e tipologia di lavoro individuate, svolgono effettivamente compiti e funzioni formalmente assegnati.
- i) L'indennità per specifiche responsabilità non è correlata alla categoria e al profilo di appartenenza del singolo dipendente, ma dipende dal ruolo e dal peso delle responsabilità assegnate. Pertanto, si conviene di procedere ad una graduazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico, come di seguito definite.

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D e C formalmente attribuite dal Responsabile di Settore con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti:
1. responsabilità della direzione di una struttura organizzativa, intermedia(servizio), purché formalizzata nello schema organizzativo definito nel Regolamento degli Uffici e dei Servizi,
2. affidamento incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento temporaneo di questi, a condizione che tale delega sia formalmente attribuita dal Sindaco;
3. svolgimento di procedure con rilevanza esterna comportanti responsabilità personali risultanti da apposito atto formale;
4. affidamento del compito di coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 2 unità);
5. Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa/informativa;
6. responsabile di procedimento, ai sensi degli artt. 4 e 5 della legge n. 241/90, con adozione di relazione tecnica e valutazione, ai fini istruttori, delle condizioni di ammissibilità, dei requisiti di legittimazione e dei presupposti che siano rilevanti per l’emanazione del provvedimento;

Compensi annui:

- Euro 2.500,00 annue se riferita al possesso di tutti i requisiti;
 - Euro 1.000,00 annue se riferita al possesso di 5 requisiti
 - Euro 750,00 annue se riferita al possesso di 4 requisiti
- j) I compensi di cui al presente articolo decadono il 31 dicembre di ogni anno solare. Sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all’effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate e al possesso di almeno 4 dei 6 requisiti previsti. Nel caso in cui non vengono modificati o revocati, devono ritenersi confermati per l’anno successivo.
- k) L’indennità di responsabilità viene quantificata, di norma, su base annuale e il compenso sarà commisurato al periodo di effettiva attribuzione e svolgimento delle funzioni assegnate nel corso dell’anno e, per il personale con rapporto di lavoro part-time, proporzionalmente all’orario di lavoro risultante dal contratto individuale di lavoro.
- l) Gli importi indicati potranno essere modificati in sede di contrattazione annuale.
- m) A seguito adozione dei decreti di conferimento degli incarichi per specifiche responsabilità da parte dei responsabili di settore, qualora il costo complessivo del predetto istituto supera il fondo determinato al comma precedente, si procede alla revisione degli incarichi in parola.
- n) Gli incarichi per specifiche responsabilità cessano a seguito di:
- conferimento di un incarico di Posizione Organizzativa;
 - ristrutturazione/rimodulazione dell’organigramma o dell’assetto organizzativo;

- trasferimento ad altro Settore o Servizio comportante il venir meno dei presupposti e condizioni che ne hanno determinato il conferimento;
 - cessazione e/o sostituzione del responsabile del Settore che ha conferito l'incarico;
 - collocazione in posizione di comando presso altro Ente.
- o) Gli atti di nomina o cessazione devono essere trasmessi al Servizio Personale per l'inserimento nel fascicolo personale dei dipendenti e gli adempimenti contabili di competenza.

B. Particolari posizioni di responsabilità

- a) L'indennità di responsabilità correlate a particolari posizioni di lavoro sono riconosciute al personale appartenente alle categorie B, C e D attribuite con atto formale del Responsabile del Settore competente ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21/05/2018.
- b) Tale indennità, finalizzata a compensare specifiche funzioni di responsabilità per un importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi, è corrisposta al personale in possesso delle qualifiche, individuate specificamente dal comma 2 del citato articolo 70-quinquies, come di seguito riportate:
- specifiche responsabilità del personale derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabiliti dalle leggi in materia;
 - i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
- c) In fase di prima applicazione del presente C.D.I., le parti, in base al modello organizzativo adottato dall'Ente e alle figure professionali presenti in organico, individuano le figure professionali, alle quali attribuire i compensi per specifiche responsabilità, nelle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale.
- d) La misura dell'indennità di cui al comma precedente è definita sulla base dei seguenti criteri:
- ⇒ valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle funzioni sul servizio reso all'utenza;
 - ⇒ caratteristiche istituzionali e dimensionali degli specifici settori di attività.
- e) In relazione ai criteri riportati al punto precedente, si procede alla definizione di uno schema per la pesatura dei predetti indicatori di valutazione.

Valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle funzioni sul servizio reso all'utenza	ELEVATA	MEDIA	DISCRETA
PESO DELL'INDENNITA'	3	2	1
Caratteristiche istituzionali e dimensionali degli specifici settori di attività	COMPLESSE	MEDIE	SEMPLICI
PESO DELL'INDENNITA'	3	2	1

- f) Per il calcolo dell'indennità da riconoscere al personale in possesso dei requisiti richiesti, vanno sommati i valori dei pesi degli indicatori. La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità:

VALORE DELL'INDENNITA'	
Peso degli indicatori	Misura dell'indennità
Da 1 a 2	€ 200,00
Da 3 a 4	€ 250,00
Da 5 a 6	€ 350,00

- g) L'individuazione del personale in possesso dei requisiti indicati nel presente articolo è di competenza del Responsabile del settore competente in materia di personale, su proposta del responsabile del settore interessato, con la quale lo stesso dovrà presentare una scheda illustrativa recante le casuali di interesse e le modalità di attribuzione del relativo peso.
- h) Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alle specifiche responsabilità, l'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno.
- i) Le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.
- j) Gli importi indicati potranno essere modificati in sede di contrattazione annuale.

TITOLO VII

UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE DESTINATE AL PERSONALE DELL'AREA DI VIGILANZA

Art. 25

Indennità di servizio esterno

(Art. 68 – comma 2, lettera f) – del CCNL 21.05.2018)

1. In base alle disposizioni introdotte dall'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018, al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi dello stesso in ambienti esterni.
3. La misura di cui al comma precedente è definita sulla base di apposita valutazione dell'effettiva incidenza dei rischi e disagi connessi all'espletamento delle funzioni assegnate ed effettivamente svolte dal dipendente;

4. In relazione ai criteri sopra riportati si procede alla definizione di uno schema per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro.

5. Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:

- a) Nessuna condizione di disagio (peso causale 0);
- b) prestazioni lavorative effettuate in servizi esterni di vigilanza con l'ausilio del parco auto assegnate al Corpo di Polizia Municipale (peso causale 1);
- c) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni esterne che comportano una effettiva e prolungata esposizione al rapporto con il pubblico (peso causale 2);
- d) Disagio connesso allo stress ambientale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di vigilanza su strada per il controllo della viabilità e della sicurezza stradale (peso causale 3)

6. Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DVR (Documento di Valutazione dei Rischi redatto ai sensi del D.lgs. n. 81/2008), attribuisce all'attività svolta dal personale di vigilanza che svolge prestazioni lavorative esterne:

- a) indice di rischio basso (peso causale 0)
- b) indice di rischio medio (peso causale 1)
- c) indice di rischio alto (peso causale 2)
- d) indice di rischio molto alto ((peso causale 3)

7. La somma dei pesi correlati alla valutazione dell'effettiva incidenza dei rischi e disagi connessi all'espletamento delle funzioni esterne determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità:

VALORE DELL'INDENNITA'	
Peso delle 2 causali	Misura dell'indennità
Da 1 a 3	€ 1
Da 4 a 6	€ 2

8. Gli importi indicati potranno essere modificati in sede di contrattazione annuale.

9. L'individuazione del personale in possesso dei requisiti indicati nel presente articolo è di competenza del Responsabile del settore competente in materia di personale, su proposta del Comandante del Corpo di Polizia Municipale, con la quale lo stesso dovrà presentare una scheda illustrativa recante le causali di interesse e le modalità di attribuzione del relativo peso.

10. La liquidazione di tale indennità sarà finanziata in via prevalente con i fondi derivanti dall'accertato incasso delle sanzioni del Codice della Strada.

Art. 26

Indennità di funzione

(Art. 68 – comma 2, lettera f) – del CCNL 21.05.2018)

1. In base alle disposizioni introdotte dall'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018, gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione

organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 2.500,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale appartenente all'area di vigilanza l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 28 del presente C.C.D.I.

4. La determinazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità di funzione che comportino specifiche responsabilità avviene in base ai limiti e criteri concordati in contrattazione decentrata integrativa. Tali risorse sono prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018 e da eventuali economie realizzate, a qualsiasi titolo, nell'anno di riferimento rientrano nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.

5. A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente, il Comandante del Corpo di Polizia Municipale attribuisce, con atto formale motivato, le funzioni al personale in possesso dei requisiti fissati dal presente articolo, da adottare tassativamente entro il mese di gennaio di ogni anno. Il predetto provvedimento viene trasmesso formalmente al dipendente incaricato.

6. Il provvedimento motivato, a pena di nullità dovrà indicare, in tassativo elenco, le specifiche mansioni che si ricollegano ai parametri indicati nella successiva tabella che danno diritto alla corresponsione dell'indennità.

7. L'attività dovrà essere effettivamente svolta da parte dell'incaricato; inoltre l'attività deve avere carattere di continuità e prevalenza nell'ambito dei compiti normalmente svolti.

8. L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità, anche non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D. Lgs. n.165/2001.

9. L'indennità di funzione è correlata alla categoria e al profilo di appartenenza del singolo dipendente e dipende dal ruolo e dal peso delle responsabilità assegnate. Pertanto, si conviene di procedere ad una graduazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico, mediante la determinazione di appositi indicatori utili per l'attribuzione della indennità nell'ambito delle risorse a ciò destinate, come di seguito riportati:

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D e C formalmente attribuite dal Responsabile di Settore con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti:
1. responsabilità della direzione di una struttura organizzativa intermedia (servizio), come formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente;
2. affidamento incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento temporaneo di questi, a condizione che tale delega sia formalmente attribuita dal Sindaco;
3. svolgimento di procedure con rilevanza esterna comportanti responsabilità personali risultanti da apposito atto formale;

4. affidamento del compito di coordinamento di operatori di pari categoria inferiore (almeno 3 unità);
5. responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa/informativa;
6. Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
7. Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore nei casi previsti dall'art. 8 del CCNL 14.09.2000, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori;
8. Gestione di attività istruttoria particolarmente complessa che richiede una specificità professionale, nonché l'adozione di relazione tecnica e valutazione, ai fini istruttori, delle condizioni di ammissibilità, dei requisiti di legittimazione e dei presupposti che siano rilevanti per l'emanazione del provvedimento;
9. Lo svolgimento di attività che richiedono la conoscenza di specifica normativa e un continuo aggiornamento;
10. Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;

10. Criteri per l'attribuzione e valore minimo dell'indennità: l'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito delle diverse categorie da un valore minimo e un valore massimo in euro annui lordi, sulla base dei seguenti criteri:

Categoria D

Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 6 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate:	€ 1.000,00
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 7 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate:	€ 1.500,00
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 8 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate:	€ 2.500,00

Categoria C

Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 6 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate:	€ 750,00
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 7 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate:	€ 1000,00
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 8 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate:	€ 1.500,00

11. I compensi di cui al presente articolo decadono il 31 dicembre di ogni anno solare. Sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate e al possesso requisiti previsti. Nel caso in cui non vengono modificati o revocati, devono ritenersi confermati per l'anno successivo.

12. Gli atti di nomina o cessazione devono essere trasmessi al Servizio Personale per l'inserimento nel fascicolo personale dei dipendenti e gli adempimenti contabili di competenza.

13. Per quanto non previsto dal presente articolo, si rinvia alla disciplina inserita all'art. 26 del presente C.C.D.I. che per analogia si ritiene applicabile anche nel caso di specie.

Art. 27

Compensi per lo svolgimento di attività prestate per conto terzi (Art. 56-ter del CCNL 21.05.2018)

1. In base alle disposizioni inserite all'art. 56-ter del CCNL 21.05.2018, il Comune di San Marzano sul Sarno può autorizzare il personale del Corpo di Polizia Municipale ad effettuare prestazioni di lavoro aggiuntivo, al di fuori del normale orario di lavoro prestato presso l'Ente, per lo svolgimento di attività di sicurezza e di polizia stradale per conto terzi.

2. Le prestazioni di lavoro aggiuntivo del personale dell'area di vigilanza impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, comprensive degli oneri previdenziali e assistenziali e IRAP, a carico del datore di lavoro sono finanziate esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017.

3. Le ore di servizio aggiuntivo rese dal personale sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al predetto compenso, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

4. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art. 38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.

5. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui al comma 4 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative.

Art. 28

Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della Strada (Art. 56-quater del CCNL 21.05.2018)

1. In sede di ripartizione annuale delle risorse correlate ai proventi delle sanzioni per violazioni previste dall'art. 208 – Codice della strada, l'Amministrazione comunale può prevedere di destinare una quota nella misura stabilita dal comma 4 lettera c) e comma 5bis dello stesso art. 208 per incentivare le attività e prestazioni correlate al potenziamento dei servizi di sicurezza urbana e al controllo della viabilità stradale, nonché all'accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale;

2. Tali somme vanno a incrementare il fondo delle risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, comma 5 – lettera b) del CCNL 18.05.2018. La quantificazione delle risorse decentrate di che trattasi deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dei vincoli sui tetti del salario accessorio introdotti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.
3. L'utilizzo di tali risorse può realizzarsi qualora si siano verificate le condizioni di seguito descritte, oggettivamente documentate:
 - a) Definizione di un progetto di miglioramento dei servizi, indicando gli obiettivi da conseguire, secondo le linee programmatiche indicate dall'Amministrazione comunale;
 - b) In allegato al progetto deve essere allegata apposita scheda che deve indicare i tempi di realizzazione, i sistemi di verifica a consuntivo, la soglia minima del raggiungimento dei risultati;
 - c) Innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità o quantità dei servizi del servizio controllo e sicurezza sul territorio, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza;
 - d) I risultati devono essere verificati dal Nucleo di valutazione attraverso indicatori e/o attraverso una relazione che deve evidenziare il ruolo fondamentale che ha il personale nel conseguimento dei risultati e che siano stati ottenuti grazie ad un maggiore impegno e alla massima disponibilità delle persone impegnate, anche attraverso turni di lavoro più disagiati.
4. L'erogazione dell'incentivo correlato alla performance individuale avviene nel rispetto della metodologia e dei criteri definiti all'art. 35 del presente C.C.D.I.
5. Una parte delle risorse indicate al comma 1 può essere utilizzata per il finanziamento del Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio ovvero, a scelta del dipendente, a diverse forme pensionistiche individuali già avviate.
6. Una quota delle predette risorse può essere versata per finalità assistenziali al Fondo istituito per l'attuazione della disciplina introdotta dall'art. 72 del CCNL 21.05.2018.

TITOLO VIII

UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE DESTINATE ALLA PERFORMANCE COLLETTIVA E INDIVIDUALE

Art. 29

Collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori

1. Le parti convengono che il personale costituisce la più importante risorsa dell'organizzazione, in quanto senza il loro apporto continuo ed efficace non si realizza il raggiungimento degli obiettivi programmati. Le persone all'interno delle strutture organizzative vanno valorizzate e motivate perché possono fare la differenza in termini di livello di raggiungimento dei risultati attesi.
2. Per questa ragione è di fondamentale importanza sviluppare tra i membri dell'organizzazione il senso di appartenenza e una forte motivazione all'attività svolta. Tale obiettivo si può concretizzare attraverso la valorizzazione delle risorse umane, sia attraverso la creazione di condizioni di lavoro che consentono al personale di svolgere le mansioni assegnate in condizioni di benessere sia attraverso meccanismi incentivanti la produttività in termini di performance individuale e di performance organizzativa.

3. In tale contesto si inserisce la necessità e l'importanza di definire un sistema di valutazione efficace e che costituisca la base per l'orientamento, la consapevolezza e lo sviluppo dei lavoratori. Per tali finalità assume rilievo fondamentale la valutazione del personale, quale collegamento tra i livelli di produttività e i trattamenti economici accessori.
4. Pertanto, la verifica dei risultati dell'azione della struttura operativa dell'ente deve essere attivata in modo da garantire la possibilità di "correzioni" in itinere e, comunque, a consuntivo in tempi certi e definiti tali da consentire la possibilità del contraddittorio e la possibilità di recupero degli eventuali obiettivi non raggiunti nei periodi successivi (se compatibile con gli obiettivi stessi).
5. Nelle more dell'adeguamento del sistema di valutazione alle nuove disposizioni legislative e contrattuali, l'erogazione dei compensi correlati alla produttività individuale e collettiva si attua nel rispetto della disciplina fissata dal vigente sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, che sarà avviata con modalità in sperimentazione, per consentire la progressiva messa a punto dell'impianto.

Art. 30

Premi correlati alla performance organizzativa (Art. 68, comma 2 – lettera a) - del CCNL 21.05.2018)

1. Il Nucleo di valutazione, sulla base del sistema di valutazione adottato dall'Ente ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. n. 150/2009, valuterà la performance organizzativa dei settori, quali unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, in funzione del raggiungimento degli obiettivi assegnati con il PEG.
2. La performance organizzativa dell'Ente sarà misurata in relazione al grado di attuazione dei Piani e dei Programmi programmati dall'Amministrazione comunale e sulla modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione nel suo complesso.
3. Contestualmente all'approvazione del piano della performance, costituito dal Piano degli Obiettivi e parte integrante del Piano Esecutivo di Gestione e ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del TUEL, gli obiettivi assegnati ad ogni singolo settore devono essere comunicati al personale interessato.
4. Nella fase di definizione della valutazione del personale dirigente, il Nucleo di valutazione propone i risultati della performance organizzativa ottenuti dalla struttura comunale, mediante formulazione di una relazione sintetica sugli aspetti operativi e gestionali.
5. Le risorse messe a disposizione annualmente per la performance organizzativa verranno utilizzate nella misura direttamente proporzionale al grado di raggiungimento degli obiettivi, come certificato dal Nucleo di valutazione per premiare tutto il personale impegnato nei servizi.
6. L'importo assegnato a ciascun Settore viene reso disponibile solo a seguito procedura di valutazione della performance organizzativa da parte del Nucleo di valutazione.
7. L'Organismo di valutazione potrebbe anche certificare che all'interno del settore, soltanto uno o più servizi possono non aver raggiunto gli obiettivi specifici loro assegnati. In tali casi il budget assegnato al Settore dovrà essere suddiviso a consuntivo, in modo da consentire la decurtazione della sola parte spettante al gruppo di dipendenti che non ha raggiunto completamente gli obiettivi assegnati.
8. Al fine di perseguire la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale, da attuare in linea con le nuove disposizioni dettate dall'art. 68, comma 2 – lettere a) e b), in prima applicazione del presente C.C.D.I. di parte normativa, le risorse disponibili vengono

utilizzate per il finanziamento della performance individuale nel rispetto della disciplina riportata all'articolo successivo.

Art. 31

Premi correlati alla performance individuale e collettiva (Art. 68, comma 2 – lettera b) - del CCNL 21.05.2018)

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dell'art. 68, comma 2, del CCNL del 21.05.2018 e del disposto dell'art. 7, comma 4, lettera b) dello stesso CCNL relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

2. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:

- Il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
- Il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella, sommando i risultati ottenuti:

Categoria	Parametro
A	1,00
B	1,20
C	1,40
D	1,50

- Il 50% delle risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale è rapportato al risultato complessivo di cui al punto precedente ottenendo il valore/punto che moltiplicato per il valore del parametro riferito ad ogni Categoria si ottiene la quota teorica complessiva per ogni dipendente.

La stessa, verrà assegnata ad ogni Settore, in riferimento al numero di dipendenti ed alla Categoria di appartenenza;

- Il restante 50% delle risorse è suddiviso tra i settori in proporzione alla performance organizzativa del settore di appartenenza, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione.
- Il budget di settore complessivo si determina sommando la quota teorica per ogni dipendente del settore determinata in funzione della categoria economica e la quota ottenuta in funzione della pesatura del settore.

3. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali del Settore;

4. La performance individuale verrà effettuata dal Responsabile di Settore attraverso la compilazione e la sottoscrizione di apposita scheda di valutazione che verrà consegnata al dipendente, il quale potrà chiedere un incontro di conciliazione avanti al Segretario Comunale con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale o territoriale, qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso;

5. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno;
6. Le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge;
7. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
8. Si precisa che i coefficienti correlati alla categoria vengono individuati applicando il seguente criterio: "Ponendo il valore pari a 1,00 il tabellare - base più piccolo dello stipendio di ingresso relativo alla categoria A, tutti gli altri rapporti sono ottenuti dividendo i singoli valori tabellari delle altre categorie superiori per il suddetto valore - base della categoria A. I valori tabellari sono desunti dal CCNL del 21.05.2018 e cambieranno al cambiare dei contratti.
9. Una quota del budget disponibile potrà essere utilizzata per obiettivi specifici, definiti annualmente in coerenza con gli obiettivi definiti all'interno dei piani economici di gestione e/o piani per obiettivi. Qualora si agisca sulla base di obiettivi specifici, il responsabile di posizione organizzativa nel piano di lavoro dovrà determinare una percentuale della quota a ciò destinata. Potenzialmente tutto il personale del settore potrà partecipare alle iniziative proposte. Nel caso in cui il responsabile del settore non attivasse le iniziative di cui al presente punto, le relative risorse andranno imputate alla produttività individuale.
10. Qualora l'Amministrazione comunale intende destinare ulteriore risorse alla componente variabile del fondo, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, ai sensi dell'art. 67, comma 5 – lettera b), del CCNL 21.05.2018 e, comunque, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale, tali risorse sono destinate alla produttività collettiva e/o di gruppo, in base a progetti obiettivo/piani lavoro, progetti di miglioramento/sviluppo, piani di attività anche pluriennali e altre iniziative proposte dai Responsabili di settore titolari di Posizione Organizzativa, basati sugli strumenti programmatori dell'Ente.
11. I Responsabili di Settore definiscono la programmazione operativa di massima per i dipendenti assegnati alla propria struttura organizzativa rendendoli edotti mediante apposito incontro in cui vengono illustrati i compiti e le responsabilità loro assegnate per il raggiungimento degli obiettivi programmati. Periodicamente, e comunque ogni qualvolta sia ritenuto necessario, il Responsabili di Settore procede ad una verifica dello stato di attuazione degli incarichi ripartiti e all'eventuale aggiornamento degli stessi.
12. Gli obiettivi e le responsabilità da assegnare devono discendere direttamente dalle strategie dell'Ente definite nell'ambito del Piano degli Obiettivi ovvero attraverso la definizione di specifici progetti e/o di piani di lavoro, collegati o meno agli obiettivi del PdO o strumento simile. Nelle more e fino all'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione restano attribuiti gli obiettivi dell'attività ordinaria.
13. Nell'ambito delle risorse assegnate a ciascun settore, il responsabile con posizione organizzativa, utilizzando le schede di valutazione, provvederà a valutare il personale dipendente appartenente al proprio settore.

Art. 32
Differenziazione del premio individuale
(Art. 69 del CCNL 21.05.2018)

1. A conclusione del processo valutativo, considerando il grado di valutazione ottenuto dai valori numerici attribuiti ai fattori di valutazione indicati nella scheda di valutazione, il Responsabile del Settore provvede a compilare una graduatoria del personale assegnato, con indicazione del punteggio attribuito con la valutazione. In ogni graduatoria, il personale è suddiviso in tre fasce utilizzando il seguente criterio:

Gradi di valutazione	Livello di performance	VALORI IN % DELL'IMPORTO INDIVIDUALE
Per punteggi tra 91 e 100	Valutazione eccellente	100% indennità
Per i punteggi tra 81 e 90	Valutazione buona	80% indennità
Per punteggi tra 71 e 80	Valutazione adeguata	60% indennità
Per punteggi inferiori a 70 punti	Valutazione negativa	Non si assegnano risorse

2. L'importo teorico attribuibile a ciascun dipendente si ottiene dividendo la quota attribuita al singolo settore, fatta salva eventuale riduzione operata dal Nucleo di valutazione, per il totale dei punteggi ottenuti dal processo di valutazione e dei coefficienti correlati all'inquadramento del personale per categoria e la si moltiplicherà per il singolo punteggio ottenuto dal dipendente e del singolo coefficiente tabellare riportato all'articolo precedente, secondo la seguente formula:

$$\text{Importo individuale} = \frac{\text{Budget assegnato al settore}}{\text{Somma coefficienti individuali}} \times \text{coefficiente individuale}$$

Art. 33
Compensi derivanti da specifiche norme di legge
(Art. 68 – comma 2, lettera g) – del CCNL 21.05.2018)

1. In sede di costituzione annuale del fondo delle risorse variabili, l'Ente rende disponibili le risorse che, secondo specifiche disposizioni di legge, sono finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale ai sensi dell'art. 68 – comma 2, lettera g) – del CCNL 21.05.2018.

2. Sono compresi in questa fattispecie i compensi rientranti:

- a) negli incentivi per funzioni tecniche previste dall'art. 113, comma 2, del Codice degli appalti pubblici, di cui al d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- b) negli incentivi per la definizione delle pratiche di condono edilizio di cui alla legge n. 47/1985 e alla legge n. 724/1994, nella misura percentuale determinata ai sensi dell'art. 32, comma 40, della legge n. 326/2003;

c) nei compensi professionali del Servizio Advocatura per sentenze favorevoli all'Ente ai sensi dell'art. 27 del CCNL 14.09.2000;

d) compensi professionali destinati al personale addetto alle indagini statistiche ISTAT.

3. Le risorse correlate ai predetti fondi vengono utilizzate nel rispetto della disciplina di seguito descritta.

A. Incentivi per funzioni tecniche

- I. L'erogazione dell'incentivo di cui all'art. 113, comma 2, del D. Lgs 50/2016, è disposta in base alle disposizioni inserite nel regolamento comunale, redatto ai sensi del comma 3 dello stesso art. 113, con il quale vengono disciplinate le modalità di ripartizione degli incentivi con imputazione delle somme negli appositi interventi di bilancio afferenti ai fondi di rotazione appositamente istituiti.
- II. Le risorse in parola sono rese disponibili solo a seguito approvazione del regolamento comunale, previsto dalla citata normativa, da redigere nel rispetto dei criteri generali approvati in sede di Delegazione trattante ed allegati al contratto decentrato integrativa per l'anno 2016, sottoscritto in data 30/12/2016.
- III. Rientrano in tali fattispecie anche le risorse destinate ai "Fondi per la progettazione e l'innovazione", secondo la disciplina di cui ai commi 5 e 6 dell'art. 92 del D.Lgs. n. 163/2006 e sulla base dei criteri previsti nell'apposito Regolamento Comunale, approvato con delibera G.C. n. 47 del 14.02.2007.

B. Compensi professionali del Servizio Advocatura

- I. Il fondo delle risorse previste per i compensi professionali di cui all'art. 27 del CCNL 14.09.2000, sono destinati al personale appartenente al Servizio Advocatura in possesso dell'abilitazione all'esercizio della professione forense. Tali compensi sono erogati in caso sentenze favorevoli per l'Ente con compensazione delle spese legali in sede giudiziale .
- II. Si prevede, altresì, la costituzione di un apposito fondo per riconoscere gli incentivi professionali ai legali dell'Ente, qualora la parte soccombente in giudizio sia stata condannata al pagamento delle spese di giudizio. Per tali finalità viene istituito un apposito capitolo di bilancio nel quale confluiscono le somme versate dalla parte soccombente comprensive di oneri riflessi a carico dell'Ente.
- III. I compensi professionali ai legali interni vengono liquidati nel rispetto della disciplina fissata dal Regolamento comunale per la ripartizione dei compensi di che trattasi, redatto in base alle disposizioni dettate dall'art. 9 del D.L. n. 90 del 24.06.2014 convertito con modificazioni nella Legge n. 114 del 11.08.2014, e in base ai criteri concordati con la sottoscrizione del CDI 22.01.2015.

C. Compensi per indagini statistiche ISTAT

- I. Le risorse destinate al fondo per la corresponsione dei compensi per indagini ISTAT trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c).
- II. Tali compensi sono erogati al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti.
- III. Le prestazioni lavorative rese per le predette attività sono svolti esclusivamente al di fuori

dell'ordinario orario di lavoro.

4. Tali risorse sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia e di qualità dei servizi interessati, in base ai quali si realizza l'effettivo incremento di risorse finanziarie nel fondo delle risorse decentrate.
5. Le risorse correlate ai predetti fondi sono autoalimentate da apposite entrate. Hanno destinazione vincolata e, quindi, vengono erogate esclusivamente ai dipendenti impegnati nelle attività sopra elencate.
6. Resta inteso pertanto che eventuali economie non possono essere utilizzate per incrementare altre voci del fondo incentivante.
7. Si precisa che, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia, le quote previste per la corresponsione dei compensi per l'incentivazione della produttività collegate alle risorse previste dal presente articolo, devono prevedere anche gli oneri a carico dell'ente, (compresi gli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione).

Art. 34

Compensi per i messi notificatori

(Art. 68 – comma 2, lettera h) – del CCNL 21.05.2018)

1. In sede di costituzione annuale del fondo delle risorse variabili, viene istituito, in applicazione dell'art. 67, comma 3 lettera f) del CCNL 21.5.2018, un fondo specifico di risorse economiche finalizzato all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. Tale fondo sarà finanziato con le somme incassate dall'Ente e relative al rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria.
3. Le parti concordano che la corresponsione dei compensi avviene nella misura del 50% delle somme pagate da altri Enti ed accertate a consuntivo.
4. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del responsabile di servizio.

Art. 35

Incentivi derivanti da sponsorizzazioni e da accordi di collaborazione e/o convenzioni

(Art. 67 – comma 3, lettera a) – del CCNL 21.05.2018)

1. In base alle disposizioni inserite all'art. 67 – comma 3, lettera a) – del CCNL 21.05.2018, il fondo delle risorse decentrate variabili può essere integrato annualmente dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto della disciplina inserita all'art. 15, comma 1 – lettera d), del CCNL 01.04.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 05.10.2001.
2. La quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, sono quelle riferite alle seguenti iniziative:
 - a) contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni,

beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;

- b) 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.

3. Le prestazioni di lavoro aggiuntivo del personale impiegato per lo svolgimento di attività e di iniziative correlate alle citate disposizioni sono finanziate esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, comprensive degli oneri previdenziali e assistenziali e IRAP, a carico del datore di lavoro, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti convenzionati o dai contributi versati dall'utenza per servizi pubblici non essenziali.

4. Le iniziative di erogazione di servizi aggiuntivi hanno la finalità di favorire l'immagine positiva dell'Ente e di coprire i costi per l'impiego di risorse umane e strumentali per servizi resi. Pertanto, in sede di integrazione del fondo, l'Amministrazione comunale con la delibera di autorizzazione per l'espletamento delle attività in esame, fissa la percentuale delle economie ottenute mediante sponsorizzazione ed accordi di collaborazione ovvero delle somme incassate mediante convenzioni o per pagamento di contributi versati da terzi, da destinare agli incentivi del personale.

5. L'utilizzo di tali risorse può realizzarsi qualora si siano verificate le condizioni di seguito descritte, oggettivamente documentate:

- a) Definizione di un progetto finalizzato allo svolgimento delle attività programmate, indicando gli obiettivi da conseguire;
- b) In allegato al progetto deve essere allegata apposita scheda che deve indicare i tempi di realizzazione, i sistemi di verifica a consuntivo, la soglia minima del raggiungimento dei risultati;
- c) I risultati devono essere verificati dal Nucleo di valutazione attraverso indicatori e/o attraverso una relazione che deve evidenziare il ruolo fondamentale che ha il personale nel conseguimento dei risultati e che siano stati ottenuti grazie ad un maggiore impegno e alla massima disponibilità delle persone impegnate, anche attraverso turni di lavoro più disagiati.

7. L'erogazione dell'incentivo correlato alla performance individuale avviene nel rispetto della metodologia e dei criteri definiti all'art. 35 del presente C.C.D.I.

8. In base a quanto stabilito dal MEF con la circolare n. 12 del 15.04.2011, rimangono escluse dalle riduzioni imposte dall'art. 9, comma 2bis, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, attualmente statuite dall'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, le risorse derivanti da incarichi aggiuntivi) e dai servizi resi dal personale in conto terzi, attesa la variabilità delle stesse e la correlazione al maggiore impegno richiesto al personale ed alle connesse responsabilità.

Art. 36

Piani di razionalizzazione

(Art. 67 – comma 3, lettera b) – del CCNL 21.05.2018)

1. In applicazione di quanto contenuto nell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D. L. n. 98 del 6 luglio 2011, convertito, con modificazioni, nella legge n. 111 del 15 luglio 2011, le parti riconoscono la validità dei piani di razionalizzazione, (PdR) quali strumenti in grado di garantire i seguenti vantaggi per:

- a) L'amministrazione = che avrà risparmi da utilizzare nei propri servizi essenziali;
- b) Gli amministratori = che potranno concretamente dimostrare ai cittadini la volontà di razionalizzare spese e servizi;
- c) I responsabili con posizione organizzativa = chiamati a misurarsi con obiettivi sfidanti e misurabili in termini di certezza;
- d) I dipendenti = coinvolti, nella loro attività quotidiana, nelle azioni del PdR e portatori di idee e suggerimenti per la "messa a regime" degli interventi;
- e) Le OO. SS. = che potranno recuperare quegli spazi di contrattazione, pesantemente ridotti a seguito dei "tagli" e "blocchi" delle varie Manovre governative;
- f) I cittadini/utenti = che sempre più in modo incisivo chiedono alla "propria" amministrazione azioni concrete di trasparenza, razionalizzazione, snellimento.

2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il Responsabile posizione organizzativa, a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale, si rapporta a quanto definito nel successivo articolo.

3. Fino ad un massimo del 50% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti dalle iniziative di cui al presente articolo, è destinata a premiare il personale, direttamente e proficuamente coinvolto.

4. Tali somme vanno a incrementare il fondo delle risorse decentrate ai sensi dell'art. 67 – comma 3, lettera b) – del CCNL 21.05.2018. La quantificazione delle risorse decentrate di che trattasi può comunque avvenire in deroga ai vincoli sui tetti del salario accessorio introdotti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

Art. 37

Disciplina attuativa dei piani di razionalizzazione

1. I Piani di razionalizzazione devono essere adottati entro il 31 marzo di ogni anno, ed hanno validità triennale. Le materie oggetto dei PdR sono:

- a) la razionalizzazione e riqualificazione della spesa;
- b) il riordino e ristrutturazione amministrativa;
- c) la semplificazione e digitalizzazione;
- d) la riduzione dei costi della politica
- e) la riduzione dei costi di funzionamento, compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche.

2. Il Responsabile di Settore titolare di posizione organizzativa, a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale, in relazione agli ambiti di intervento, propone all'Amministrazione comunale la realizzazione di uno o più specifici progetti che dovranno dettagliatamente indicare:

- > l'attività e/o l'intervento con l'indicazione della situazione di partenza compresi i costi attualizzati;
- > la quantificazione dell'entità del risparmio previsto;
- > la quota destinata a premiare il personale coinvolto;
- > i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale;

3. La corretta applicazione dei PdR è strettamente correlata al possesso delle seguenti caratteristiche:

- I piani devono indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate;
- Per le amministrazioni coinvolte sono una opportunità e non un obbligo di legge;
- Hanno durata triennale, ma vengono verificati ed aggiornati annualmente;
- L'obiettivo da conseguire sono le economie da realizzarsi in termini finanziari (risparmio delle risorse);
- Il raggiungimento degli obiettivi deve potersi misurare con criteri oggettivi.

4. Il Responsabile di Settore valuta il risultato raggiunto provvede alla relativa consuntivazione mediante una dettagliata relazione finale.

5. L'utilizzo dei risparmi a fini della corresponsione degli incentivi è determinato in una percentuale del 50% delle economie complessive ottenute a consuntivo. Il conseguimento del risparmio deve, in ogni caso, essere certificato dal Nucleo Di valutazione.

6. I PdR consentono il coinvolgimento di tutto il personale, a cui verranno riconosciuti dei benefici economici, in caso di raggiungimento degli obiettivi. Il Responsabile di Settore valuta l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente ed applicando le modalità di erogazione previste dall'art. 35 del presente C.C.D.I.

7. I Piani adottati dalle amministrazioni sono oggetto di informazione preventiva alle Organizzazioni sindacali territoriali e alla RSU aziendale.

TITOLO IX BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 38

Comitato Unico di Garanzia

1. Il Comune di San Marzano sul Sarno ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per la pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in ossequio alle linee guida contenute nella direttiva del 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

2. L'Amministrazione comunale ha provveduto a recepire le indicazioni emanate con la predetta

direttiva, per quanto pertinenti e necessarie al nostro Ente e nell'ambito della propria autonomia funzionale, stabilendo che il Comitato Unico di Garanzia ha composizione paritetica ed è formato da un rappresentante designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di ente e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione.

3. Nell'ambito del provvedimento di nomina dei rappresentanti dell'Amministrazione, viene designata anche la figura professionale, in possesso dei requisiti richiesti dalla vigente normativa in materia, con funzioni di Presidente.

4. Il Comitato opera e svolge le funzioni di cui all'art. 57 del d.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 21, comma 1 – lettera c), della legge n. 183 del 4.11.2010.

5. Con delibera di Giunta Comunale, l'Amministrazione comunale approva, annualmente, il Piano di azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.lgs. n. 198/2006.

Art. 39

Welfare integrativo

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dell'art. 72 del CCNL del 21.05.2018 e, per il finanziamento del fondo, del disposto dell'art. 56-quater, comma 1, lettera b) del CCNL del 21.05.2018.

2. Le risorse destinate al welfare integrativo, disponibili per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore di dipendenti e degli appartenenti ai rispettivi nuclei familiari a carico saranno quantificate in sede di contrattazione decentrata annualmente. Tali benefici riguardano le seguenti finalità:

a) Iniziative di sostegno al reddito della famiglia:

- Prestazioni dei servizi di educazione e istruzione in età prescolare-asili nido, dei servizi integrativi di mensa e centri estivi;
- Prestazione dei servizi di acquisto libri per i dipendenti che studiano dalle scuole inferiori all'università;

b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli:

- Prestazioni dei servizi di acquisto libri di testo per i figli che studiano dalle scuole inferiori all'università;
- Prestazioni dei servizi di borse di studio per studenti meritevoli;
- Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a corsi di lingua all'estero;

c) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale:

- Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a circoli sportivi e ricreativi;
- Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a corsi di lingua all'estero;
- Prestazioni dei servizi per l'assistenza ai familiari anziani e non autosufficienti a carico, o in grave difficoltà economica;

d) Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili:

- Prestazioni dei servizi-convenzioni con istituti di credito per prestiti agevolati;
- Prestazione dei servizi-polizze assicurative a copertura del credito e polizze accessorie;
- e) Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale:
- Prestazioni dei servizi di attivazione polizza sanitaria per il personale e loro familiari per visite specialistiche;
- Prestazioni dei servizi di attivazione polizza sanitaria per pacchetto maternità.

3. Per le finalità indicate al comma 2, viene demandato al Comitato Unico di garanzia di cui all'articolo precedente, quale organo bilaterale di rappresentanza aziendale e sindacale, il compito di dare applicazione alla presente disciplina, nonché di studiare e proporre ulteriori progetti di welfare aziendale, per offrire un concreto sostegno al potere di acquisto dei dipendenti.

4. In merito ad eventuali anticipazioni e/o prestiti di cui al comma 2, lettera d), del presente articolo, gli stessi sono riconosciuti a favore del personale dipendente per un massimo di € 2.000,00 da restituire in numero massimo di 20 rate mensili senza interessi, per particolari necessità o evenienze.

Art. 40

Salute e sicurezza sul lavoro

1. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D,Lgs. n. 81/2008.

2. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione della vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

3. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

4. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza 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 degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.

5. Per le predette finalità, l'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare 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.

6. 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, con particolare riferimento a quelli indicati all'articolo 26, comma 6, del predente C.C.C.I.

Art. 41
Disposizioni finali

1. Il presente contratto integrativo decentrato di parte normativa annulla tutti gli accordi risultanti dalla sottoscrizione di contratti decentrati precedenti e/o in contrasto con il presente accordo.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto integrativo conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione e, comunque, fino alla sottoscrizione del nuovo CCDI di parte normativa per il triennio successivo, fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4.
3. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo decentrato integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
4. Copia del presente contratto viene trasmesso all'ARAN e pubblicato permanentemente sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposito link "Amministrazione Trasparente".