

COMUNE DI NICOTERA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
ECONOMICO 2022
PERSONALE DEL COMPARTO**

Sottoscritto in data 29-12-2022

Inizio Lavori 11 : 10

Fine lavori 11 : 15



Handwritten signatures in blue ink, including the name "Bulg." and other illegible signatures.

COMUNE DI NICOTERA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO 2022

PREMESSA

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ed il nuovo modello di relazioni sindacali così come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21 maggio 2018, sono gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.

1) Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

- D.Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego», come modificato dal D.lgs. n.75/2017 ed in particolare l'art.40;
- Metodologia di misurazione e valutazione della performance, approvata con deliberazione della Giunta Municipale n. 69 del 29/09/2020;
- CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti CCNL Regioni e Autonomie Locali.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1. Ambito di applicazione e decorrenza
- Art. 2. Interpretazione autentica del contratto decentrato

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

- Art. 3. Obiettivi e strumenti
- Art. 4. Informazione
- Art. 5. Confronto
- Art. 6. Assemblee sindacali
- Art. 7. Diritti e agibilità sindacali
- Art. 8. Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

TITOLO III - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

- Art. 9. Formazione e aggiornamento
- Art. 10. Sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 11. Area delle Posizioni Organizzative
- Art. 12. Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
Costituzione
- Art. 13. Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo
- Art. 14. Produttività miglioramento ed incremento dei servizi
- Art. 15. Progressione economica orizzontale

COMUNE DI NICOTERA

PARTE ECONOMICA

Per l'anno 2022 il fondo di alimentazione del salario accessorio, costituito con determina n. 518 del 01/11/2022, del Responsabile dell'Area Finanziaria, le risorse contrattabili ammontano ad € **58.351,57**.

Le risorse di cui sopra sono ripartite a finanziare i seguenti istituti:

TITOLO III - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE		
	Economie CCDI Precedenti art. 68	831,73
Art. 15.	Progressione economica orizzontale	4.130,87
TITOLO IV - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'		
Art.17.	Indennità condizioni di lavoro	5.400,00
	Disagio	960,00
	Rischio	720,00
	maneggio valori	720,00
Art. 13	Compensi ISTAT art. 70 ter	1.663,50
Art.18.	Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 quinquies	600,00
Art.19.	Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies	24.000,00
TITOLO V - SEZIONE POLIZIA LOCALE		
Art.20.	Indennità di servizio esterno. Art.56 quinquies	2.160,00
Art.21.	Indennità di funzione Art.56 - sexies	3.000,00
Art.23.	Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada	-
TITOLO VI - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO		
Art. 24	Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge (ordine del 5%)	2.000,00
Art. 25	Indennità di reperibilità	1.362,94
Art. 26.	Indennità di turno	-
Art. 27.	Indennità di lavoro in giorno festivo - Riposo compensativo	4.000,00
Art. 28.	Lavoro straordinario	2.000,00
	Totale finanziamento istituti	46.333,81
	Performance totale	12.849,49
Ripartizione della performance 30 % individuale e 70 % collettiva:		
	Performance individuale	3.854,85
	Performance collettiva	8.994,64
Piani di lavoro		
1		-
2		-
3		-
Totale performance collettiva		8.994,64

COMUNE DI NICOTERA

proporzionata all'impegno ed ai risultati di ciascuno, ferma restando la centralità della performance organizzativa dell'Ente e delle singole Unità Organizzative.

2. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate ai progetti di miglioramento ed innovativi e di incremento dei servizi viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'Ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano della Performance. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'Ente collegandone analiticamente gli esiti al budget assegnato.
3. I progetti di miglioramento ed innovativi o di mantenimento, piani di lavoro ed altre iniziative anche pluriennali, di cui all'art.67 comma 5 lett. b), sono contenuti nel piano della performance e sono finalizzati al miglioramento organizzativo e gestionale, o di mantenimento degli standard quali-quantitativi, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente.
4. Gli obiettivi di risultato ed i programmi di incremento della produttività sono orientati:
 - a. al miglioramento delle prestazioni collettive riferite a gruppi e/o unità operative e individuali legate ai servizi per la collettività e per l'utenza;
 - b. all'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi anche attraverso la rimodulazione degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
 - c. all'accelerazione e semplificazione delle procedure relative alle attività interne, amministrative e di supporto;
 - d. alla maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico;
 - e. al recupero di efficienza ed economicità attraverso lo sviluppo organizzativo e gestionale, e il risparmio dei costi.
5. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "**Produttività organizzativa**" e "**Produttività individuale**" ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale), suddividendo la disponibilità per budget.
6. La erogazione delle risorse finanziarie destinate alla **performance organizzativa**, viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori al fine di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano Esecutivo di Gestione e Piano dettagliato degli obiettivi, l'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente collegandone analiticamente gli esiti al budget assegnato secondo le tabelle sottostanti:

Indicatori di performance	Sufficiente Raggiungimento degli obiettivi	Soddisfacente Raggiungimento degli obiettivi	Pieno Raggiungimento degli obiettivi
	da 51% a 60%	da 61% a 80%	da 81% a 100%

7. Vengono individuati e condivisi i seguenti indicatori/requisiti economico finanziari nonché di virtuosità gestionale collegati alle previsioni della Legge Finanziaria:
 - a. Grado di raggiungimento degli obiettivi non inferiore a 80%;
 - b. Rispetto dei vincoli di bilancio nel triennio precedente e nell'anno in corso;
 - c. Riduzione del rapporto tra spesa per il personale e spesa corrente.

COMUNE DI NICOTERA

- b) nella fase intermedia (entro il 30 settembre) viene fatta una verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi e dell'andamento della prestazione individuale nel suo complesso. A questo stadio è possibile modificare gli obiettivi e/o valori dei parametri, così come le attese relative ai fattori di prestazione, ma solo per effetto di condizioni non preventivabili a priori - comprovate dal valutato - che rendono incongruo, non equo e non attuale il raggiungimento degli obiettivi inizialmente previsti. Nella stessa occasione potranno essere sentite le persone la cui prestazione presenta un andamento al di sotto delle aspettative al fine di promuovere azioni per il miglioramento dei risultati nel periodo di riferimento.
- c) nella fase finale viene valutata complessivamente la prestazione e consegnata la scheda di valutazione della prestazione annuale (entro i primi tre mesi dell'anno successivo). I valutatori sono tenuti al rispetto delle fasi e della tempistica previste. Qualora ciò non avvenga la valutazione finale si ritiene positiva. (100%). Qualora il valutatore non rispetti le tempistiche previste dal presente contratto, tale comportamento sarà considerato ai fini della valutazione dello stesso. Il Servizio Risorse Umane provvederà ad organizzare i vari colloqui con la redazione di apposito verbale.

10. Processo di definizione e valutazione della performance

L'articolo 9 del D.Lgs. n.150/2009 ha introdotto gli indicatori ai quali collegare la misurazione e la valutazione della performance individuale, determinando:

per i Dirigenti e per il personale Responsabile di un'unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità:

- gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;

per il personale con qualifica non dirigenziale:

- il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza,
- le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali e organizzativi.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale adottato si caratterizza per:

- la sua compattezza ed omogeneità: tutto il personale, a prescindere dalla qualifica e dal profilo, è valutato con criteri e meccanismi analoghi;
- essere imperniato su un collegamento diretto fra la performance organizzativa e la performance individuale. La valutazione di ciascuna unità organizzativa è posta alla base della valutazione individuale del personale che vi lavora e del Responsabile che la dirige.

Il sistema si basa sulla misurazione e valutazione di due componenti:

- 1) i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati individuali, di gruppo e dell'Ente ("cosa è stato fatto");
- 2) i comportamenti organizzativi tenuti, ossia le competenze dimostrate nella prestazione ("come è stato fatto").

Ciascuna componente fornisce un contributo alla valutazione individuale, diverso a seconda del ruolo assegnato:

- per i Dirigenti e/o Posizioni Organizzative il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati ha un peso rilevante e incide del 70% sulla valutazione complessiva (Ambito "Risultati"). I



COMUNE DI NICOTERA

Al fine di facilitare la comprensione di ogni criterio e un'applicazione omogenea della metodologia, ogni criterio di valutazione della performance individuale è declinato al suo interno in specifiche brevi descrizioni poste a supporto dell'attività del valutatore.

A valutazione avvenuta i punteggi ottenuti fungono da base per la quantificazione della produttività, come da normativa vigente al momento dell'applicazione della presente metodologia:

- indennità di produttività per i dipendenti delle categorie A, B, C e D;
- retribuzione di risultato per i Responsabili di Posizione Organizzativa e per i Dirigenti.

13. Le procedure di conciliazione.

Sul rispetto delle fasi, dei tempi e delle modalità della valutazione i dipendenti possono attivare, mediante richiesta motivata, una procedura di conciliazione ai fini della verifica della correttezza dell'applicazione del sistema.

Il valutato può presentare la richiesta all'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) o Nucleo di Valutazione o Nucleo di Controllo interno di solito costituito da Segretario, e Dirigenti/Responsabili (eccetto valutatore), entro 10 giorni dalla comunicazione del risultato della valutazione individuale. Laddove ritenuta ammissibile la richiesta, il Nucleo di Valutazione convoca il valutatore per verificare la fondatezza dei motivi ivi indicati, promuovere eventuali soluzioni correttive ed informa il valutato sull'esito della verifica.

Tale procedura è applicabile esclusivamente al processo di misurazione e valutazione della performance, ed è finalizzata alla soluzione di eventuali situazioni di conflitto insorte tra valutato e valutatore, così da prevenire un possibile contenzioso in sede giurisdizionale.

Art. 15 Progressione economica orizzontale.

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1. nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina dei commi 6 e 7.
3. Le parti annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo destinano una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.
4. Gli incrementi delle posizioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
6. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza mirata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. I criteri sono i seguenti:

COMUNE DI NICOTERA

qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente/Responsabile di Settore.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

Art.17 Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

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

2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi e di prestazioni i servizi diversi a quello cui il dipendente è assegnato, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare

COMUNE DI NICOTERA

ECONOMICO:

- **DISAGIO** - indennità giornaliera € 3,00, per giorno di lavoro prestato.

Profili Professionali sottoposti a disagio:

Servizio	Ruolo	N. dipendenti	Risorse
Uff. Tecnico	Uff. Tecnico	2	5.400,00
Front- Office	Ufficio Tributi	2	
	Protocollo	1	
	Anagrafe	2	
	Scolastico	1	
		Totale	5.400,00

RISCHIO - indennità giornaliera € 3,00, per giorno di lavoro prestato.

Profili professionali sottoposti a rischio:

Servizio	Ruolo	N. dipendenti	Risorse
Acquedotto	Idraulico - € 1,50 giorno	0	€ 960,00
Parchi e Giardini	Giardiniere - € 1,50 giorno	0	
Pulizia Uffici	Addetto alle pulizie - € 4,00 giorno	1	

MANEGGIO VALORI - Servizi e Profili professionali sottoposti a maneggio valori:

Servizio/ Ruolo	Indennità	N. dipendenti	Risorse
Economo Comunale	Importo determinato sul valore di cassa annua maneggiato e su giorno di lavoro prestato	1	€ 720,00

Art.18 Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 quinquies

Ai sensi dell'art.67 quinquies è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 300 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

- le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).

Per le funzioni di cui alle lettere a) b) c) d) del comma 1 compete una indennità, la cui misura mensile è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate.

Le indennità di cui alle lettere a) e d) al presente articolo sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 20 del presente contratto. Le indennità di cui alle lettere b) e c) non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 20 del presente contratto. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

COMUNE DI NICOTERA

riconoscitivo.

6. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018, si stabiliscono i criteri di quantificazione della medesima, svolta sulla base della categoria giuridica di inquadramento;
7. Tale indennità economica è determinata secondo i seguenti criteri:
 - Procedure complesse: € 3.000,00
 - Procedure semplici: € 2.500,00
8. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico di particolare responsabilità aggiuntiva (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi con attribuzione di incarico).
9. La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo, sarà oggetto di accordo in contrattazione decentrata, escludendo in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei dirigenti, che abbiano un impatto economico sul fondo.

10. ECONOMICO :

Totali figure professionali interessati n. 9 suddivise per le seguenti aree:

Amministrativa n. 3		Tecnica n. 2	
<i>procedure</i>	<i>Imprto</i>	<i>procedure</i>	<i>Imprto</i>
complesse	3.000,00	complesse	1.500,00 (1/2)
semplici	2.500,00	semplici	2.500,00
semplici	2.500,00		

Finanziaria n. 2		Vigilanza n. 2	
<i>procedure</i>	<i>Imprto</i>	<i>procedure</i>	<i>Imprto</i>
complesse	3.000,00	complesse	3.000,00
complesse	3.000,00	complesse	3.000,00

- Risorse destinate € 24.000,00

TITOLO V - SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art.20 Indennità di servizio esterno. Art. 56 quinquies

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, (per almeno metà dell'orario lavorativo giornaliero), compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00, da definirsi in sede di delegazione trattante.
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 connessi all'espletamento dello stesso in

Bilm

COMUNE DI NICOTERA

- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;
8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
9. **ECONOMICO:**
- Profili Professionali n. 1 : Comandante F.F.;

Risorse destinate € 3.000,00.

Art.22 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, 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.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. 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.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 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, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

Risorse derivanti da privato per l'anno € _____.

Art.23 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tali obiettivi rientrano nel piano della performance secondo la disciplina del l'art.67 comma 5 lett.b)

  19





COMUNE DI NICOTERA

Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato € 20.65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

1. Il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni, di norma, deve raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza, comunque non superiori a 30 minuti. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata. Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.
2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
3. Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal servizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed impreveduto che richieda la messa in sicurezza dei luoghi o l'eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie, o di supplenza del personale in caso di assenza.
4. 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%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso.
6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.
7. Il servizio è gestito dal Dirigente/Posizione Organizzativa, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.
8. Nel caso si richieda l'estensione del servizio per più di sei volte/turni al mese, si applica il comma 4 dell'art.24 e il compenso è elevato ad € 13.00 per dodici ore al giorno.
9. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

Predisposizione dei Turni.

- E' compito di ogni responsabile di P.O. e/o, regolamentare i turni per ogni singolo servizio annotando per ogni singolo dipendente il giorno e l'ora della reperibilità per un massimo di sei giorni al mese per ogni unità lavorativa;

  21





COMUNE DI NICOTERA

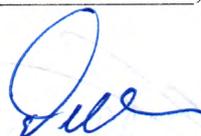
1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00):
 - b) maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
 - c) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
 - d) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.
6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

ECONOMICO :

- Servizi e Figure interessati al turno:

- Servizio _____; Profilo Professionale _____;

  23





COMUNE DI NICOTERA

due volte l'anno alle parti sindacali.

Risorse destinate €.

Art.29 Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Le parti, prendono atto che, come previsto dall'art.55 comma 8 del CCNL 21/05/2018, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate in sede di contrattazione integrativa decentrata, è possibile elevare il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al comma 2 del citato articolo di un ulteriore 10% massimo. Ciò premesso, le parti concordano di individuare come gravi situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione utilizzando l'ulteriore contingente di cui al summenzionato articolo, al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta, dalle strutture territorialmente competenti, una invalidità, anche temporanea, superiore al 30%. In tali casi le domande sono presentate senza limiti temporali.

Art.30 Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore ad un anno concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, alle condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

Art.31 Salario accessorio del personale a part-time

1. Il personale assunto, con contratto a part-time orizzontale o verticale, in linea generale concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

Art.32 Telelavoro (lavoro a distanza)

1. Per i dipendenti partecipanti a eventuali progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del C.C.N.L. 14.09.2000, si stabilisce venga adottato specifico regolamento disciplinante la materia.

Art.33 Welfare integrativo

1. L'amministrazione disciplina in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

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

Bilù

BP

COMUNE DI NICOTERA

SCHEDA "A "

Valutazione per la produttività collettiva individuale

Anno di valutazione: 2022

Dipendente: _____ categoria: _____ fascia economica: _____

	Punti assegnabili	Punti attribuiti
Qualità prestazioni svolte	Max 20	
Competenze professionali acquisite nello Svolgimento dell'attività lavorativa	Max 20	
Adattamento nei processi organizzativi	Max 10	
Adattamento a cambiamenti organizzativi	Max 15	
Grado di flessibilità sulle diverse esigenze di lavoro	Max 10	
Iniziativa e capacità a soluzioni Innovative/migliorative dell'organizzazione del lavoro	Max 15	
Rapporti con l'utenza	Max 10	
<i>MASSIMO PUNTEGGIO</i>	<i>100</i>	

Nicotera, _____

IL VALUTATO

Bilu 

IL VALUTATORE


COMUNE DI NICOTERA

Tabella A

Criteria selettivi per le progressioni economiche all'interno di ciascun ruolo

Esperienza Professionale maturata	Anzianità di servizio nella fascia retributiva del Profilo di appartenenza	1,5 punti Per ciascun anno di servizio prestato o frazione superiore a sei mesi	
	Anzianità di servizio del profilo d'inquadramento nell' Ente o in altro ente locale	1,00 punti Per ciascun anno di servizio prestato o frazione superiore a mesi sei	
	Anzianità di servizio in altra Pubblica Amministrazione con profilo e nel ruolo ricoperto nell'Ente	0,1 punti Per ciascun anno di servizio prestato o frazione superiore a sei mesi	
	MASSIMO PUNTEGGIO	30	
Corsi di Formazione o Qualifiche o Master o abilitazioni	Qualificazione post laurea conseguita in discipline attinenti nel ruolo ricoperto nell'Ente, Master/abilitazioni conseguiti in discipline attinenti nel ruolo ricoperto nell'Ente	2,00 punti (X titolo)	
	Corsi di specializzazione con profitto finale conseguito in discipline attinenti nel ruolo ricoperto	1,00 (X corso)	
	MASSIMO PUNTEGGIO	10	
Valutazione Delle prestazioni	ANNO 20__ (per tipologia di valutazione)		
	Conseguimento obiettivi > 100%	massimo	20,00 punti
	Conseguimento obiettivi >80% fino 99,00%;	Più che adeguato	18,00 punti
	Conseguimento obiettivi >70% fino a 79,00%	Adeguato	12,00 punti
	Conseguimento obiettivi >51% fino a 69,00%	Sufficiente	7,00 punti
	ANNO 202__ (per tipologia di valutazione)		
	Conseguimento obiettivi > 100%	massimo	20,00 punti
	Conseguimento obiettivi >80% fino a 9,00%;	Più che adeguato	18,00 punti
	Conseguimento obiettivi >70% fino a 79,00%	Adeguato	12,00 punti
	Conseguimento obiettivi >51% fino a 69,00%	Sufficiente	7,00 punti
	ANNO 202__ (per tipologia di valutazione)		
	Conseguimento obiettivi >100%	Massimo	20,00 punti
	Conseguimento obiettivi >80% fino a 99,00%	Più che adeguato	18,00 punti
	Conseguimento obiettivi >70% fino a 79,00%	Adeguato	12,00 punti
	Conseguimento obiettivi >51% fino a 69,00%	Sufficiente	7,00 punti
	MASSIMO PUNTEGGIO		60
TOTALE COMPLESSIVO MASSIMO PUNTEGGIO		100 PUNTI	

Bile 

Jul 

2022