



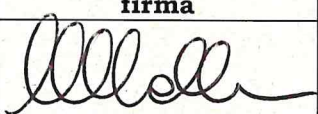

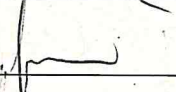
Comune di **SANTA MARGHERITA LIGURE**
Città Metropolitana di **GENOVA**

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019-2021

SANTA MARGHERITA LIGURE 21/06/2019

SOGGETTI SOTTOSCRITTORI

Per la parte pubblica:

Nominativi	Qualifica	firma
VALLESE Dr Massimo	Segretario Generale PRESIDENTE	
RUSSO Dr. Alessandro	Dirigente dell'Area 1 "Sviluppo del Territorio, Comunicazione, Servizi al Cittadino" – ed ad interim Area "Affari istituzionale e legale" e Area "Mobilità e viabilità – PL"	
PILATO Dott.ssa Rosalba	Dirigente dell'Area 2 "Gestione e controllo risorse economico- finanziarie" ed ad interim "Servizi integrati alla persona"	
FERIANI Ing. Pietro	Dirigente dell'Area 4 "Territorio e Ambiente"	

Per la parte sindacale:

La RSU:

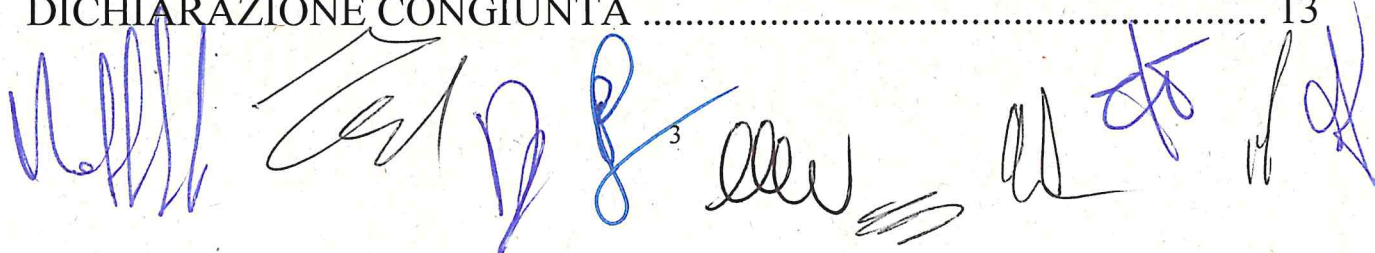
Nominativi	OO.SS.	Firma
MARENCO ALBERTO	CGIL – Funzione Pubblica	
ZUCCALA' MARCO	CGIL – Funzione Pubblica	
TRAVAGLI MARCO ALBERTO	UIL - Funzione Pubblica	
DODI CLAUDIO	UIL - Funzione Pubblica	
TARABOCCHIA FRANCESCA	C.I.S.L.	
MAROLATO GELINDO	DICCAP	
ZUMOFEN VALENTINA	DICCAP	

I componenti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Nominativi	OO.SS.	Firma
GIANELLI LIBERO	C.G.I.L. – F.P.	
TROPIANO Ilaria	C.I.S.L. FP	
BADALINI Paolo	U.I.L. FPL	

Sommario

SANTA MARGHERITA LIGURE 21/06/2019.....	1
SOGGETTI SOTTOSCRITTORI.....	1
Art. 2 - Delegazioni Trattanti	4
Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto	4
Art. 4 - Quantificazione delle risorse e criteri generali di ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	5
Art.5 - Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività legata alla valutazione delle performances.....	5
Art. 6 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018).....	6
Art. 7 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1 e 2, CCNL 2018).....	8
Art. 8 - Personale di Polizia Locale	8
Art. 9 - Progressione economica orizzontale	9
Art. 10 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018).....	10
Art. 11 - Banca delle ore E Lavoro straordinario:	10
Art. 12 - Disposizioni inerenti l'orario di lavoro	11
Art. 13 - Disposizioni in merito alle Posizioni Organizzative.....	11
Art. 14 - Trattamento accessorio personale comandato.....	12
Art. 15 - Piano generale delle attività di formazione.....	12
Art. 16 - Welfare integrativo (art. 27 CCNL 2018).....	13
Art 17 - Norme Finali e Transitorie	13
DICHIARAZIONE CONGIUNTA	13

A series of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible. They appear to be official signatures of the parties involved in the document.

Art.1 - Oggetto, Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. 1. Il presente Contratto decentrato Integrativo (di seguito CDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Il CDI, redatto ai sensi dell'art. 1 CCNL 21/05/2018, si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Santa Margherita Ligure con contratto a tempo indeterminato e determinato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia ivi e compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate.
3. Il presente contratto concerne il periodo 01/01/2019 – 21/12/2021. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norma di legge che introducano una diversa disciplina del rapporto di lavoro.
4. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
5. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Art. 2 - Delegazioni Trattanti

Le delegazioni trattanti, costituite ai sensi dell'art. 7 comma 2 CCNL 2016-2018, sottoscritto in data 21/05/2018, sono così costituite:

- a) per la parte pubblica:
dai soggetti individuati con deliberazione della Giunta Comunale. Tale individuazione prevede la designazione di un presidente.
- b) per la parte sindacale:
dai componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria (sette unità), di volta in volta eletti; dai rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria, firmatarie dei CCNL, formalmente accreditati.

La delegazione trattante di parte pubblica è unica con riferimento a tutti i tipi di relazioni sindacali.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta:
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, avente ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 4 - Quantificazione delle risorse e criteri generali di ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di lavoro nel tempo vigenti. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del dirigente del servizio competente in materia di personale, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili". Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di progressioni orizzontali, indennità di comparto, - quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001 e indennità ex VIII livelli.
2. Nel rispetto dell'art. 68 CCNL 21/05/2018, è destinata ai premi correlati alla performance individuale, una quota non inferiore al 30% di quella annualmente disponibile, al netto degli emolumenti da corrispondersi sulla scorta delle disposizioni del CCNL 2016-2018, non soggette a contrattazione decentrata.
3. Le parti concordano che tutte le somme che annualmente residuano dagli istituti contrattuali, nonché le eventuali quote residue relative al fondo risorse decentrate e/o al fondo straordinario relative all'anno precedente, andranno ad incrementare la quota da erogarsi a titolo di valutazione della performance.

Art.5 - Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività legata alla valutazione delle performances.

Le parti concordano che la quota del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del CCNL 21/05/2018 destinata ad incentivare la produttività del personale, sia individuale, che collegata ai progetti di performance, sarà distribuita sulla scorta delle risultanze del sistema di valutazione del Comune di Santa Margherita Ligure.

I sistemi di incentivazione del personale devono essere finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e di qualità dei servizi istituzionali, con realizzazione di piani e di progetti strumentali basati su sistemi di programmazione e di controllo, sia quantitativo che qualitativo dei risultati ottenuti.

Ogni dipendente deve partecipare almeno ad un obiettivo, eventualmente per quote frazionali del PEG, sulla base delle scelte di programmazione effettuate dal dirigente di riferimento.

Al fine di concorrere alla distribuzione del budget, il dipendente deve

- conseguire un risultato complessivo minimo, come risultante dalla scheda annuale di valutazione, pari a 75/100.
- Non avere subito, nell'anno di riferimento, procedimenti disciplinari con sanzione superiore alla censura.

Il budget destinato alla produttività, legata alla valutazione delle performances del personale dipendente, sarà contingentato in base alla pesatura dei progetti e sarà distribuito in base ai risultati valutativi.

In caso di assunzione o cessazione in corso d'anno, il premio sarà graduato come segue:

- a) Il dipendente, ai fini di una coerente valutazione, deve avere prestato servizio presso il Comune di Santa Margherita Ligure:
 - PER IL PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO: Per almeno sei mesi nell'anno di riferimento della valutazione,
 - PERSONALE A TEMPO DETERMINATO: per almeno tre mesi, nell'anno di riferimento della valutazione.



In ogni caso l'importo relativo alla produttività sarà riproporzionato in base alle mensilità lavorate.

Relativamente al personale in regime di part time il premio sarà corrisposto per intero qualora la percentuale di part time non sia inferiore a 83,33% (pari a 30 ore settimanali). Al di sotto della predetta percentuale, il premio sarà proporzionale al regime orario adottato.

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

Le parti stabiliscono che una quota pari al 7% delle risorse complessive destinate alla produttività del personale dipendente venga accantonata e destinata alla distribuzione del premio per le eccellenze. In ogni caso il premio per le eccellenze non potrà essere distribuito ad oltre 20 dipendenti. Eventuali resti della quota accantonata verranno distribuiti in produttività generale.

Il premio delle eccellenze è pari almeno al 30% della produttività media erogata così conteggiata:

A-	BUDGET PREMIO ECCELLENZE (PE): 30% BUDGET TOTALE DESTINTO A PRODUTTIVITA'								
B-	MODALITA' DI CALCOLO DEL PREMIO E DEL NUMERO DEGLI AVENTI DIRITTO								
	PRODUTTIVITA' MEDIA =BUDGET PRODUTTIVITA' AL NETTO DEL PE/N. TOTALE								
	DIPENDENTI AVENTI DIRITTO A PRODUTTIVITA' , CALCOLATI IN BASE A								
	1 DISTRIBUZIONE COME DA CONTRATTO, ES. PART TIME VERTICALI PRO QUOTA)								
	2 PREMIO INDIVIDUALE = PRODUTTIVITA' MEDIA * 30%								
	3 N. AVENTI DIRITTO= PE/PREMIO INDIVIDUALE								
C-	MODALITA' DI DISTRIBUZIONE PER AREA DEGLI AVENTI DIRITTO:								
	PROPORZIONE								
	1 N. AVENTI DIRITTO:TOTALE DIPENDENTI=X:DIPENDENTI DI CIASCUNA AREA								
	2 UNA VOLTA ASSEGNATE LE UNITA' INTERE, IN CASO DI BUDGET RESIDUO SI PROCEDE NEL SEGUENTE ORDINE:								
	- AREA CHE NON HA OTTENUTO NEMMENO UNA UNITA'								
	- RESTI PIU' ALTI								

La valutazione è eseguita dal dirigente sulla base degli esiti conseguiti, adeguatamente ponderati, eventualmente anche attraverso il confronto in sede di conferenza dei dirigenti. Ogni dipendente deve essere portato a conoscenza individualmente delle valutazioni che lo interessano e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo nel suo complesso. Nel processo valutativo è auspicabile monitorare, anche ad intervalli intermedi, l'andamento dei progetti ed apportare eventuali correzioni e/o ridimensionamenti degli obiettivi con riferimento altresì ai comportamenti.

Entro 5 giorni dalla comunicazione della valutazione attribuita ciascun dipendente può trasmettere osservazioni, con eventuale assistenza di un rappresentante sindacale, al rispettivo dirigente che potrà motivatamente modificare le valutazioni nei successivi 30 giorni.

Art. 6 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

L'indennità condizioni lavoro assorbe le precedenti indennità di rischio, disagio e maneggio valori.

Per quanto concerne le prestazioni rese in condizioni di RISCHIO , DISAGIO E MANEGGIO VALORI, l'erogazione dei compensi, poiché correlata all'effettivo svolgimento della prestazione in condizioni di disagio, dovrà essere esclusa nel caso di assenza dal servizio.

L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori ed è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non assumendo rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili e/o categorie professionali.

Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente riproporzionati nei rapporti di lavoro part-time.

Le indennità di cui al presente articolo, punti a e b, non sono tra loro cumulabili.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente, il quale stabilisce condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità, ed è soggetta a ricognizione annuale.

a- INDENNITA' DI RISCHIO

Sono considerate attività rischiose quelle che comportano esposizione a situazioni pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, in funzione delle mansioni svolte.

In particolare si considerano attività rischiose, per la natura delle sostanze cui risulterebbe possibile venire a contatto:

- L'attività di inumazioni/tumulazioni/esumazioni salme
- L'attività di spazzamento/svuotamento manuale dei cestini

Per tali attività è previsto un importo pari a 3,27 euro per ogni giorno lavorato su 26 giorni mensili.

b- INDENNITA' DI DISAGIO

L'indennità di disagio è corrisposta in caso di persistenza di oggettive condizioni di disagio, che pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

In particolare, si considerano attività

- Disagio connesso a prestazioni di effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale - 1,20€. giornaliera
- l'impiego di attrezzature e strumenti, azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici; - 1,70€ giornaliera

c- INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

L'indennità maneggio compete al personale adibito, in via continuativa, a servizi che comportano maneggio di valori di cassa ed all'economo comunale a condizione siano individuati con specifico provvedimento da parte dell'Ente. Sono esclusi gli addetti alla riscossione tramite mezzi elettronici (pos)

L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera per le sole giornate di effettivo servizio prestato ed in proporzione ai valori maneggiati nella misura sotto indicata:

IMPORTO ANNUO	INDENNITA' GIORNALIERA
Inferiore a € 1.999,99	0
Da 2.000 a 4.999,99	0,90
Da 5.000 a 9.999,99	1,60
Da 10.000,00	2,20

Le indennità vengono erogate annualmente, a consuntivo, entro il mese di aprile dell'anno successivo alla maturazione.



Art. 7 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1 e 2, CCNL 2018)

a- INDENNITA' ART 70 QUINQUES COMMA 1

Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative o alta professionalità per un importo non superiore a € 3.000.

L'erogazione del valore indennitario è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento.

Il riconoscimento delle specifiche responsabilità e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è attuato con atto formale dei responsabili di settore.

I destinatari dei compensi sono individuati in sede di CONFERENZA DEI DIRIGENTI con apposito atto scritto e motivato, l'affidamento di funzioni di "specifica responsabilità", che si differenziano da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto e in base al peso delle specifiche responsabilità ad essi affidate. I destinatari dei compensi e la graduazione degli stessi sono individuati e definiti in base alla seguente tabella:

	punteggio max	punteggio attribuito
1 coordinamento dell'attività di un significativo numero di risorse umane;	3	
2 attribuzione di responsabilità di risultato con elevata autonomia sulle modalità per conseguirlo;	7	
3 complessità delle materie e dei procedimenti gestiti e delle relazioni connesse al ruolo;	10	
VALORE PUNTO	€ 150,00	

In caso di incapienza delle risorse, gli importi legati alla pesatura verranno proporzionalmente ridotti.

b- INDENNITA' ART 70 QUINQUES COMMA 2

Sono destinatari dell'applicazione di tali indennità i dipendenti, non incaricati di posizione organizzativa, che rivestano le seguenti mansioni:

- a) i dipendenti di categoria B, C e D dei servizi demografici, in considerazione del loro ruolo di ufficiali di anagrafe e di stato civile, addetti all'Urp ed archivisti informatici, funzioni di ufficiale giudiziario addetto ai messi notificatori.

Per le predette mansioni è prevista una indennità annua pari ad €. 250,00

- b) Per il personale addetto ai servizi di protezione civile, laddove non titolare dell'indennità di cui all'art. 70 quinquies comma 1.

Per le predette mansioni è prevista una indennità annua pari ad €. 350,00

Gli importi sono riferiti al personale a tempo pieno; per il personale ad orario ridotto i valori sono da rapportare alle percentuali di part-time.

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è disposta da parte dei Dirigenti dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità.

Le indennità, previste dal presente articolo, vengono erogate annualmente in un'unica soluzione, a consuntivo, non oltre il mese di aprile dell'anno successivo alla maturazione. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (intendendo per mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Art. 8 - Personale di Polizia Locale

a- Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza in via continuativa, ai sensi dell'art. 56 quinquies CCNL 2016-2018.

2. L'indennità compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.

4. Per tali attività è previsto un importo pari a 2,00 euro per ogni giorno lavorato su 26 giorni mensili.

5. Il Comandante P.M. attesta lo svolgimento delle attività di servizio esterno.

6. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di Agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

b- Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale può essere attribuita, su proposta del Comandante P.L., un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità fino ad un importo massimo di € 3.000.

2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:

- del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
- delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.

Art. 9 - Progressione economica orizzontale

Le progressioni economiche sono attribuite dai Dirigenti in modo selettivo e meritocratico in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed alla valutazione complessiva delle prestazioni e dei risultati di ciascun dipendente.

L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, nel rispetto dei CCNL e delle leggi vigenti.

In sede di contrattazione decentrata integrativa viene individuata la quota del fondo "risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività", da destinare all'istituto della progressione orizzontale.

2. Il budget per le progressioni economiche orizzontali (P.E.O.) verrà suddiviso tra le Categorie:

- A: 100% degli aventi diritto
- B, C e D secondo le percentuali ottenute dividendo la media degli stipendi tabellari di ciascuna categoria per la somma della media degli stipendi tabellari di tutte le categorie.

I budget di categoria così ottenuti, verranno poi suddivisi per Area in base al numero dei dipendenti di ciascuna categoria partecipanti nella stessa.

A questo punto si procederà all'assegnazione delle progressioni per le unità intere.

I resti (pos. e negativi) vengono riportati agli anni successivi, tenendone conto ai fini della quantificazione degli aventi diritto.

In caso di residui del budget, si procede attribuendo le progressioni ai resti più alti con la seguente priorità:

1. Si assegna il passaggio all'Area che non ha avuto unità intere attribuite;
2. Si assegna il passaggio ai resti più alti tra tutte le ulteriori aree
3. a parità di resto, all'Area con maggiore n° di personale del contingente in esame;

PERSONALE PARTECIPANTE:

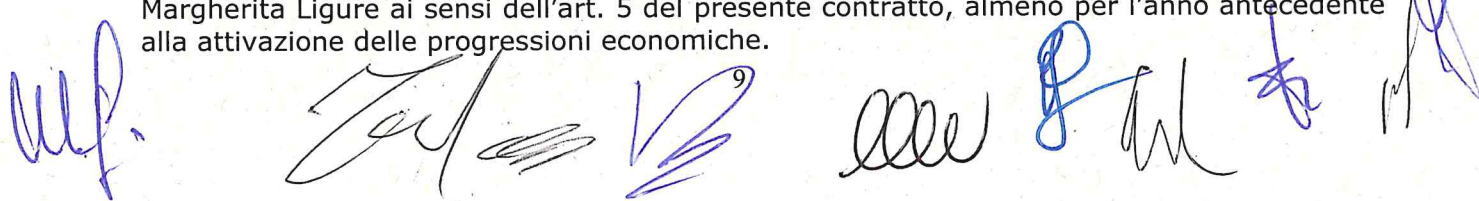
A- Il personale interessato è quello in servizio a tempo indeterminato nell'ente alla data del primo gennaio dell'anno in cui vengono contrattate le progressioni ed avente la valutazione delle performance per il triennio che precede l'anno di riferimento delle peo.

Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato. A tal fine si precisa che:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità:

1. non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

2. Deve tuttavia avere ottenuto una scheda di performance da parte del Comune di Santa Margherita Ligure ai sensi dell'art. 5 del presente contratto, almeno per l'anno antecedente alla attivazione delle progressioni economiche.



B- Possono partecipare alla selezione i dipendenti che nell'ultimo tri non abbiano subito sanzioni disciplinari superiori alla censura.

C- I dipendenti che nell'ultimo anno di valutazione non abbiano effettuato oltre 6 mesi di assenze dal servizio per qualsiasi motivo, fatte salve le ferie.

CRITERI DI VALUTAZIONE

La graduatoria, suddivisa per area e per categoria, verrà stilata sulla base dei seguenti criteri:

1. valutazione della performance del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo le modalità stabilite nel sistema di valutazione dell'Ente. A tal fine verrà effettuata la MEDIA del punteggio ottenuto nel triennio di riferimento.

NON POTRA' PARTECIPARE ALLA SELEZIONE CHI ABBIA OTTENUTO, COME MEDIA DEL TRIENNIO DI RIFERIMENTO, UN PUNTEGGIO INFERIORE AD 80/100

2. Anzianità di servizio all'interno della categoria e posizione economica di riferimento: 1 punto per ogni anno all'interno della posizione economica fino ad un massimo di 5. Il punteggio riparte da zero in seguito alla progressione orizzontale.
3. A parità di punteggio, sulla base dei criteri di cui ai punti 1 e 2, si darà precedenza al dipendente che abbia acquisito competenze professionali attraverso corsi di formazione certificati.
4. Ad ulteriore parità di punteggio si darà la precedenza al dipendente inquadrato nella posizione economica più bassa nella categoria

Art. 10 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008.
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- applicazione puntuale del protocollo sanitario proposto dal medico competente dell'Ente
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 11 - Banca delle ore E Lavoro straordinario:

1. La banca delle ore è istituita al fine di consentire ai lavoratori la fruizione delle prestazioni di lavoro straordinario come permessi compensativi, oppure in modo retribuito.

2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore (limite complessivo tra ore richieste in pagamento ed ore in recupero) è di n. 180 ore.

3. Il limite di cui al punto 2 può essere elevato fino ad un massimo di 200 ore per esigenze eccezionali qualora il Dirigente del settore lo ritenga strettamente indispensabile.

NON RIENTRANO NELLA BANCA DELLE ORE E SONO ESCLUSE DAI LIMITI DI CUI SOPRA:

- Le ore utilizzate e compensate nell'arco del mese nei limiti della flessibilità oraria;
- Le ore prestate in servizio straordinario in caso di calamità naturali ed allerta rossa ed arancione.

Tale istituto presuppone l'apertura di un conto individuale, dove confluiscono le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, svolte nel limite complessivo annuo, pari a 180 ore, da utilizzarsi a recupero entro l'anno successivo a quello di maturazione o richieste in pagamento entro il mese successivo a quello di svolgimento.

Le modalità applicative sono previste dalla contrattazione collettiva nazionale.

In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo risorse decentrate dell'anno successivo e saranno destinati alla performance.

Le risorse destinate al lavoro straordinario possono essere incrementate in base a specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali.

Art. 12 - Disposizione inerenti l'orario di lavoro

A - Orario di lavoro (artt. 22 CCNL 2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;

B - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali servizi in turno, operai in squadra ecc.).

2. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 60 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.

3. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 13 - Disposizioni in merito alle Posizioni Organizzative

a- Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

Fino alla vigenza dell'art. 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, eventuali incrementi delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, possono essere previste qualora non determinino una riduzione necessaria delle risorse del Fondo, rispetto al totale complessivo delle risorse stabili e variabili soggette a tetto, come stanziato nell'anno 2018.

b- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con

particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. nel vigente sistema di valutazione dell'Ente

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Al personale incaricato di P.O. che usufruisce di compensi / incentivi erogati in base a particolari disposizioni di legge (D.lgs 50/16; incentivi ICI altro) nella misura superiore all'importo di € 1.500,00 dovrà essere proporzionalmente ridotto l'importo relativo alla retribuzione di risultato spettante per l'anno di riferimento secondo i seguenti criteri:

- fino ad € 1.500,00 di incentivo nessuna riduzione della produttività;
- da € 1.500,00 e fino ad € 1999,00 di incentivo viene ridotta la produttività del 20% su una quota pari al 40% della cifra di spettanza;
- per incentivi da € 2.000,00 a 2999,00 di incentivo viene ridotta la produttività del 30% su una quota pari al 40% della cifra di spettanza;
- per incentivi da € 3000,00 a 3999,00 di incentivo viene ridotta la produttività del 40% su una quota pari al 40% della cifra di spettanza;
- per incentivi superiori a 4000,00 di incentivo viene ridotta la produttività del 50% su una quota pari al 40% della cifra di spettanza.

Il confronto fra gli emolumenti verrà effettuato seguendo il principio di cassa.

3. Le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato non erogate a consuntivo per qualsiasi motivo, vengono utilizzate per incrementare la parte variabile del fondo relativo all'anno di riferimento del personale dipendente ed utilizzate per la premiazione dei risultati di performance qualora consentito dalla normativa vigente.

Art. 14 - Trattamento accessorio personale comandato

Tenuto conto di quanto previsto dai CCNL, il personale comandato a prestare servizio presso altro ente concorre agli istituti del salario accessorio secondo la disciplina prevista dall'ente utilizzatore.

Qualora il comando non sia disposto a tempo pieno, la partecipazione agli incentivi ed ai compensi avverrà in modo proporzionale al servizio prestato, fatti salvi diversi accordi con l'ente utilizzatore.

Al personale comandato a prestare servizio presso il Comune di Santa Margherita Ligure verrà corrisposto il trattamento accessorio previsto dal vigente contratto decentrato integrativo, fatti salvi diversi accordi con l'Ente di appartenenza.

Art. 15 - Piano generale delle attività di formazione

Il piano di formazione dell'Ente, predisposto annualmente dall'Area competente in materia di personale, dovrà prevedere che tutto il personale dipendente sia coinvolto in processi formativi, collegati ai propri ambiti professionali, finalizzati:

- a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
- a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi, il rapporto con i colleghi e con l'utenza;
- la riqualificazione del personale trasferito a diverso servizio all'interno dell'Ente
- alla progressione economica orizzontale e di carriera del personale.

L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità che la valutazione delle prestazioni è prerogativa dirigenziale, coerentemente con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico.

Le risorse destinate alla formazione, nei limiti previsti dalle leggi vigenti, vengono ripartite in budget di area, assegnato all'inizio di ogni anno in relazione al numero dei dipendenti in servizio, parametrati rispetto ai seguenti valori:

A - 1

B - 1,223

C - 1,336

D - 1,958.

una quota, pari ad € 1000,00, viene destinata al rimborso spese per corsi gratuiti (privi di costi di iscrizione), quota incrementata al fine di favorire la partecipazione ai corsi organizzati annualmente dall'Inps attraverso il progetto Valore PA, cui aderisce anche il Comune di Santa Margherita Ligure;

Nel caso in cui l'Ente abbia la possibilità di disapplicare i limiti di spesa previsti dall'articolo 6 del DI 78/2010 e dall'articolo 27, comma 1, del DI n. 112/2008, l'Amministrazione valuterà l'incremento del budget destinato al piano della formazione. La quota di incremento verrà suddivisa:

- In parte per il rimborso delle spese vive per la partecipazione a corsi gratuiti, al fine di incentivarne l'iscrizione da parte dei dipendenti;
- In parte alla formazione dei dipendenti relativa a corsi in house destinati al numero ed alla qualifica che ciascun Dirigente riterrà opportuno indicare, in base al ruolo ed alle mansioni effettivamente svolte, anche tenuto conto degli obiettivi di performance legati ai progetti di accrescimento delle conoscenze informatiche del personale, ai corsi relativi al piano anticorruzione, nonché a corsi specifici cui taluni dipendenti, su indicazione del Dirigente del settore, saranno tenuti a partecipare sulla scorta di consistenti modifiche normative, nel caso in cui il budget di Area non sia sufficiente a garantire una generale preparazione del personale;

Art. 16 - Welfare integrativo (art. 27 CCNL 2018)

Nei limiti delle possibilità consentite dal quadro normativo vigente, le parti concordano l'esigenza di attivare misure di welfare aziendale.

In via preliminare le parti concordano di garantire, nel rispetto della gestione organizzativa dell'Ente, un ampio utilizzo della flessibilità oraria di cui all'art. 13 lett. b. del presente contratto, nonché di presentare alla C.A. una bozza di regolamento per introduzione dello smart working.

In merito al Congedo parentale da fruirsi ad ore, si concorda che nel rispetto dell'art. 2 della circolare INPS 151/2015, vengono definite da presente CDIA le seguenti modalità di utilizzo:

Possibilità di fruizione anche di singola ora o frazione di ora, fino ad un massimo di 3 ore giornaliere.

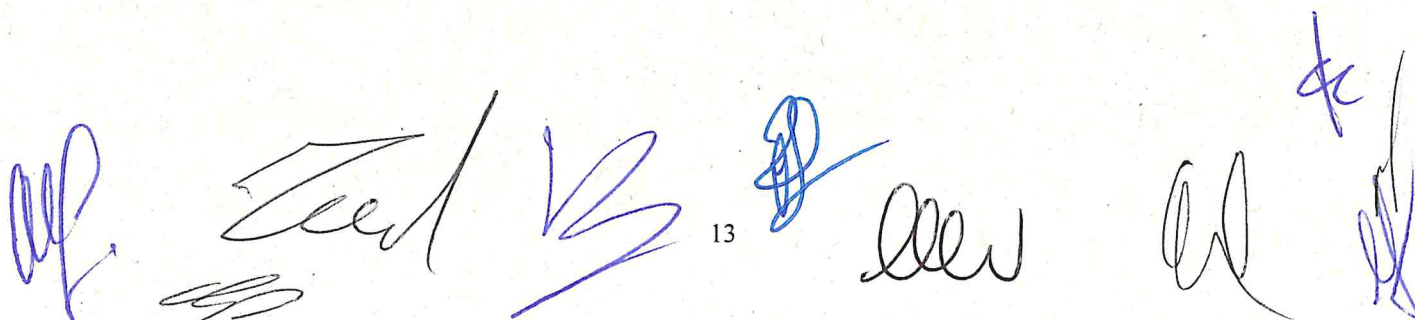
Art 17 - Norme Finali e Transitorie

Per tutto quanto non espressamente definito in sede decentrata, si rinvia al Contratto Collettivo Nazionale del Comparto ad alle disposizioni di legge.

Si considerano disapplicate tutte le circolari dell'Ente anteriori all'entrata in vigore del CCNL 21/05/2018 afferenti istituti dallo stesso trattati.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti concordano nel ritenere una priorità il welfare aziendale. Pertanto, in caso di modifica dell'orientamento ARAN (cfr. parere Aran CFL29) e della giurisprudenza contabile, la parte pubblica si impegna a proporre all'amministrazione lo stanziamento di un fondo a tal fine destinato.



13

IPOTESI DESTINAZIONE 2019

FONDO 2019

importi non sogg. Tetto

Differenziale progressioni ccnl 2016/2018

€ 7.084,91

incentivi dlgs 50/16

€ 60.000,00

incentivi imu tari

€ 50.000,00

somme pagate su risorse fisse

Progressioni in pagamento

€ 149.009,13

Comparto quota fondo voce 437 Halley

€ 60.000,00

nido (voce Halley 424 di cui € 340,86 per educatore sono a carico del fondi

€ 2.066,00

indenn ex IIV

€ 3.080,15

indenn art 70 septies (III-IV liv)

€ 2.140,00

oneri riclassificazione

€ 1.900,00

TOTALE SOMME VINCOLATE

€ 335.280,19

turno

€ 35.500,00

reperibilità

€ 5.500,00

maggiorazione oraria

€ 7.000,00

ICI

€ 7.670,23

lett. k

€ 3.799,00

TOTALE SOMME DESTINATE AD INDENN. ED ISTITUTI CONTR.

€ 59.469,23

TOTALE RISORSE FONDO INDISPONIBILI

€ 394.749,42

RISORSE DISPONIBILI

€ 148.072,07

indennità disagio personale sociali

€ 2.995,20

indennità di disagio personale operaio

€ 6.364,80

INDENNITÀ PL 2€ giorno * 12 PERSONE

€ 7.488,00

indenn condizioni lav MANEGGIO VALORI 70 BIS

€ 1.000,00

indenn rischio €. 3,27 giorno

€ 8.160,00

TOTALE SOMME DESTINATE AD INDENN. ED ISTITUTI CONTR.

€ 26.008,00

Specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 1

€ 5.000,00

Specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2

€ 3.000,00

Indennità di funzione art 56 sexies

€ 1.000,00

PROGRESSIONI ANNO 2019

€ 26.184,40

QUOTA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE E DI PERFORMANCE

€ 86.879,67

€ 542.821,49

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

