COMUNE DI PORTO CESAREO

Provincia di LECCE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI PORTO CESAREO PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2020-2022 E PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2020

Premesso che

- l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente del Comune di Porto Cesareo è stata sottoscritta in data 15.12.2020;
- l'Organo di Revisione dei Conti del Comune con verbale n. 52 del 22.12.2020 reso in pari data con nota n. 32869 ha accertato la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio, ai sensi dell'art.8, comma 6, del CCNL.21/5/2018;
- la Giunta Comunale con deliberazione n. 156 del 24.12.2020 ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica alla sottoscrivere definitiva del presente CCDI;

Il giorno ventinove (29) del mese di Dicembre dell'anno 2020, alle ore 12.00, presso la sede del Comune di Porto Cesareo ha luogo l'incontro tra :

Per la Parte Pubblica	**Per OO.SS.**	**Per R.S.U.**
PRESIDENTE Segretario Generale Dott. Pieluigi CANNAZZA	CISL F.P.S Elio GIANNUZZI	RSU-CGIL Anna Consiglia FANIZZA
Resp. Settore Personale Avv. Cosimo MARZANO	CGIL F.P. Gino DONNO	RSU – CSA Giuseppina SERAFINO
Resp. Settore AA.GG. Clementina LEANZA	CSA Angelo DE PASCALI Giorgio RAUSA	RSU-UIL Pietro VIVA
	UIL FPL Antonio ROMEO	RSU- UIL Luigino RIZZELLO

Al termine della riunione le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente del Comune di Porto Cesareo per il triennio normativo 2020-2022 ed economico 2020.

L.C.S.

Per la Parte Pubblica	**Per OO.SS.**	**Per R.S.U.**
PRESIDENTE Segretario Generale F.to Dott. Pieluigi CANNAZZA	CISL F.P.S F.to Elio GIANNUZZI	RSU-CGIL F.to Anna Consiglia FANIZZA
Resp. Settore Personale F.to Avv. Cosimo MARZANO	CGIL F.P. F.to Gino DONNO	RSU – CSA F.to Giuseppina SERAFINO
Resp. Settore AA.GG. F.to Clementina LEANZA	CSA F.to Angelo DE PASCALI F.to Giorgio RAUSA	RSU-UIL F.to Pietro VIVA
	UIL FPL F.to Antonio ROMEO	RSU- UIL F.to Luigino RIZZELLO

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.

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE
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
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 146 in data 02/07/2003;
- Metodologia di misurazione e valutazione della performance, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 151 in data 11/09/2018;
- CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti CCNL Regioni e Autonomie Locali.

INDICE

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 Organismo paritetico per l'innovazione
Art.7 Assemblee sindacali
Art.8 Diritti e agibilità sindacali
Art.9 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

Art.10 Area delle Posizioni Organizzative
Art.11 Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione
Art.12 Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo
Art.13 Produttività miglioramento ed incremento dei servizi
Art.14 Progressione economica orizzontale

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art.15 Principi generali
Art.16 Indennità condizioni di lavoro
Art.17 Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 quinquies
Art.18 Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies

TITOLO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art.19 Indennità di servizio esterno. Art.56 quinquies
Art.20 Indennità di funzione Art.56 – sexies
Art.21 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
Art.22 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

TITOLO VI - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art.23 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge
Art.24 Indennità di reperibilità
art.25 Indennità di turno
Art.26 Lavoro straordinario
Art.27 Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

Art.28 Salario accessorio del personale a tempo determinato
Art.29 Salario accessorio del personale a part-time
Art.30 Telelavoro (lavoro a distanza)
Art.31 Welfare integrativo
Art.32 Altri istituti

TITOLO VII – FORMAZIONE E SICUREZZA

Art.33 Formazione e aggiornamento
Art.34 Sicurezza nei luoghi di lavoro

TITOLO VIII – DISPOSIZIONI FINALI

Art.35 Disposizione finale

ALLEGATI

a) **TABELLA "A".**

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale) e con contratto di formazione e lavoro;
2. Esso ha validità 01/01/2020 – 31/12/2022;
3. Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo;
4. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività;
5. Entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto decentrato Integrativo. Di norma entro il 31 marzo di ogni anno l'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale per la stipula dell'accordo annuale sull'utilizzazione delle risorse, e comunque entro e non oltre il 30 giugno.
6. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali e/o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 2 Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonchè alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:
a) partecipazione;
b) contrattazione integrativa
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.
4) La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Art. 4 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 Ccnl 21/05/2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. A titolo semplificativo per dati ed elementi conoscitivi si intendono tutti gli atti adottati o formati dall'Amministrazione in merito alla materia oggetto di informazione.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 citato, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previso il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 5 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 ccnl 21/05/2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto:
a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
c) l'individuazione dei profili professionali;
d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;

e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7 del Ccnl 21.05.2018;
h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
i) linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative;
l) gli andamenti occupazionali.

Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. b), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.
Tale organismo non è obbligatorio negli Enti con meno di 300 dipendenti e pertanto, per il Comune di Porto Cesareo, si decide di non costituirlo.

Art. 7 Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Risorse Umane, di norma, con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. I Responsabili dei Settori trasmettono al Servizio Risorse Umane l'elenco dei dipendenti partecipanti entro i tre giorni lavorativi successivi all'assemblea. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento.
4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
5. L'amministrazione fornisce i locali, eventualmente anche convenzionandosi con altri enti, per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'ente. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario, al raggiungimento della sede dell'assemblea, che si ritiene in mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.

Art. 8 Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7 comma 2 Ccnl 21/05/2018;
2. Le Rsu e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017.
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) alla struttura competente in materia di Risorse Umane e Relazioni Sindacali, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.

4. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la Struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.
5. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il Ccnl.

Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono: a) la RSU;
b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.
3. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dalla Giunta Comunale.
5. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.68 comma 1 Ccnl 21/05/2018 tra le diverse modalità di utilizzo;
b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art.70 bis entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art.56 quinquies entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 1
g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art.24 comma 1 Ccnl 21/05/2018;
j) la correlazione tra i compensi di cui all'art.18 comma 1, lett. H) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
k) l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese;
l) l'elevazione dei limiti in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53 comma 2;
o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;

p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
u) l'incremento delle risorse di cuiall'art.15 comma 5, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.67 Ccnl 21/05/2018;
v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
w) il valore dell'indennità di cui all'art.56 sexies, nonché i criteri per la sua erogazione;
z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23 comma 8 in materia di turni di lavoro notturni.
6. Della riunione di delegazione trattante, viene redatto sintetico verbale che riassume i contenuti della discussione.

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

Art.10 Area delle posizioni organizzative

1-Per il conferimento degli incarichi si terrà conto – rispetto alle funzioni ed attività da svolgere – della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D e C secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento approvato con DGC n. 95 del 17.05.2019.
2- I responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative. Qualora la dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico *ad interim* di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, onde garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, e per una sola volta, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ai sensi del presente comma, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14.9.2000.
3- Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della

performance individuale. Per quanto riguarda la valutazione negativa si considera inferiore al 60% del punteggio attribuibile secondo il sistema di valutazione in uso.
4- I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
5- La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza. In caso di revoca per mutamenti organizzativi, la retribuzione di risultato verrà corrisposta in proporzione al periodo dell'incarico effettivamente svolto.
6 – Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui al presente articolo 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.
7 – L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. L' ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, secondo il modello di relazioni sindacali previsto all'art. 5 comma 3 lett d) e) del CCNL 21/05/2018, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.
8 - L'importo della retribuzione di posizione per le categorie C varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità. L' ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, secondo il modello di relazioni sindacali previsto all'art. 5 comma 3 lett. d) e) del CCNL 21/05/2018, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.
9 – L'ente definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.
10 – Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
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) 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.11 Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 lett a) e b) del CCNL 21/05/2018 il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.
2. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. A decorrere dall'anno 2018, il "**Fondo risorse decentrate**", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le **risorse decentrate stabili**, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche 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 del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.
4. L'importo di cui al comma 3 è stabilmente incrementato:
a) di un importo, su base annua, pari a € 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019.
b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime degli stipendi tabellari riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;
c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017;
f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza;
g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate;
h) ai sensi dell'art.67 comma 5 lett. a) del CCNL 21/05/2018 in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;
5. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:
a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 *(sponsorizzazioni)*, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. D) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001;
b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;
c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. C) del CCNL 21/05/2018, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;
e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;
f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, *(notifica atti di natura finanziaria)* con i vincoli di destinazione ivi indicati;
g) delle integrazioni alla componente variabile del fondo – a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) del CCNL 21/05/2018 ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi – limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e);
6. In sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art.67 comma 4 del Ccnl 21/05/2018, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della **componente variabile** di cui al comma 5, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza;
7. Gli enti possono destinare apposite risorse ai sensi dell'art.67 comma 5 lett b) del Ccnl 21/05/2018 alla **componente variabile** di cui al comma 5, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti

accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse per l' erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art.12 Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.

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 i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:
quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. B) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del 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. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del CCNL 21/05/2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance organizzativa", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
b) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance individuale", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
c) indennità di condizioni di lavoro;
d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
e) compensi per specifiche responsabilità;
f) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della polizia locale);
g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui al precedente art. 11, comma 5, lett. c), ivi compresi i compensi Istat;
h) compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;
j) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011);
3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al precedente comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 del CCNL 21/05/2018 **(parte variabile** *con esclusione delle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori; g) personale case da gioco*);
4. La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse di cui al predetto comma 3 alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo previsto dai commi 3 e 4 del presente articolo.

Art.13 Performance miglioramento ed incremento dei servizi

1. L'incentivazione alla performance individua le esigenze di innovazione e di riforma dell'Ente e si traduce in incrementi retributivi in cambio di una più elevata produzione di servizi. Gli istituti premiali vanno definiti in modo tale da consentire una remunerazione differenziata e 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 (o Piano degli Obiettivi -PdO-). L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'Ente.
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) del CCNL 21/05/2018, sono contenuti nel piano della performance (o PdO) 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 performance 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 performance vengono annualmente ripartite tra "**Performance organizzativa**" e "**Performance 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 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/o*** Piano dettagliato degli obiettivi.
7. Il premio incentivante riguardante la performance organizzativa viene ripartito con le modalità previste nell'allegato -Tabella- A) ai lavoratori appartenenti all'unità organizzativa, in relazione al grado di raggiungimento degli obbiettivi di cui al precedente comma 6.
8. Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della **performance individuale** si prevede un processo che, partendo dagli obiettivi di performance dell'Ente individui i comportamenti organizzativi, le capacità, le competenze e le conoscenze dell'individuo, secondo il sistema di valutazione vigente nell'Ente.

A tal fine, la valutazione si distingue tra i dipendenti che hanno una responsabilità di Posizione organizzativa, quindi un trattamento accessorio direttamente collegato al raggiungimento di obiettivi definiti, e i restanti dipendenti che non hanno specifiche responsabilità formalmente assegnate, ma operative.
Pertanto, nel caso dei Responsabili in Posizione Organizzativa, la misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati avrà come riferimento quanto programmato nel Piano degli obiettivi o piano della Performance e assunto ai fini della valutazione medesima.
Per i restanti dipendenti sarà valutato il livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'ambito organizzativo di riferimento e sempre secondo il sistema di valutazione in uso presso l'Ente.
9. Modalità di determinazione del budget di Settore destinato alla performance.
Annualmente il Servizio Risorse Umane suddivide il fondo destinato alla performance collettiva, delle Categorie A, B, C, D non titolare di Posizione Organizzativa secondo le modalità previste nell'allegato A).
Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance organizzativa non sono considerate le assenze relative a: malattia (fino a 10 giorni nell'anno), ricoveri ospedalieri, infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, permessi spettanti ai soggetti che usufruiscono dei benefici di cui alla legge 104/92, congedi per le donne vittime di violenza, assenze per cause di servizio a seguito di malattie professionali. Ai fini della performance individuale non si terrà conto delle assenze relative a maternità, paternità e parentale.
10. Differenziazione premio individuale:
a) Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art.68 comma 2 lett b) del CCNL 21/05/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente nella misura del 20% del personale valutato di tutto l'Ente.
b) La misura di detta maggiorazione, non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
L'importo complessivo da destinare alla maggiorazione del premio individuale previsto nel presente comma, sarà previamente detratto dall'importo della somma destinata alla Performance individuale dell'Ente, prima che la stessa sia suddivisa tra i settori, Servizi, Uffici.

Art.14 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 del presente articolo.

3. Le parti annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo destinano -ove possibile- 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 dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento . In attesa di un piano della formazione i criteri sono i seguenti:

- incidenza della valutazione 70%
- incidenza esperienza maturata 30%

Per esperienza maturata si intende il periodo di permanenza nella Categoria e posizione economica acquisita nell'ente, compreso quello di tipo subordinato a tempo determinato e continuativo di pari posizione economica immediatamente precedente a quello di ruolo, purchè quest'ultimo almeno triennale, secondo questa formula:

30 : anzianità massima = x : anzianità relativa

- dove : x è il punteggio del candidato che si esamina
- 30 è il punteggio massimo attribuito al criterio;
- anzianità massima è quella del partecipante avente diritto con più anzianità di posizione economica all'interno della stessa categoria;
- anzianità relativa è quella del candidato che si esamina.

Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO è rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi.
Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.
L'accesso alla graduatoria avviene qualora il punteggio medio (dei 3 anni) acquisito risulti superiore al 50% del massimo dei punteggi attribuibili. Nel caso in cui il punteggio medio (dei 3 anni) risulti inferiore al 50% ma quello riferito all'ultimo anno precedente l'attivazione dell'istituto sia superiore al 50%, il dipendente viene ammesso alla graduatoria.
7. Il requisito di ammissione alla graduatoria di merito avviene come segue:
a) tre anni (per le Categorie A, B, C e D), maturata al 31 dicembre dell'anno precedente, nella posizione economica precedentemente acquisita;
b) in sede di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo è annualmente ripartita la percentuale degli aventi diritto distinti per Categoria di appartenenza, distinguendo le posizioni giuridiche: per il corrente anno si stabilisce la percentuale del 50% -con arrotondamento per eccesso all'unità superiore- che, se non modificata, si conferma anche per i successivi anni ove si decidesse di attivare tale istituto;
c) a parità di punteggio all'interno della categoria si stabiliscono le seguenti priorità:

1) anzianità nella posizione economica;
2) anzianità nella categoria;
3) anzianità di servizio presso la PA;
4) anzianità anagrafica.
8. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende (compreso il personale in distacco sindacale), ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
9. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal 1 gennaio nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico, salvo diverse indicazioni delle parti.
10. L' Ufficio Personale, a seguito dell'accertamento delle condizioni e dell'assenza di vincoli, attiva la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche procedendo a dare l'informazione sull'attivazione della procedura, nonché la fissazione di un termine, non inferiore a 10 giorni, per l'acquisizione di eventuali titoli aggiuntivi utili per la selezione.
Decorso il termine di cui al punto precedente, l'Ufficio Personale forma la graduatoria per ogni categoria, indicando il punteggio complessivo sulla base dei criteri di cui sopra.
Detta graduatoria viene approvata dal responsabile dell'Ufficio Personale.

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art.15 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio a 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 professionali di appartenenza.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del 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 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.16 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 di analoga categoria;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- 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 di analoga categoria;
- 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 situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria;

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 15 si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
3. Si individuano i fattori rilevanti di **rischio** di seguito elencati:
– utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
– attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
– attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici e riconosciute in materia previdenziale come attività usuranti;
A specificazione di quanto previsto al precedente art. 15, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai

dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.
Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza
L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
4.Si individuano i fattori implicanti **maneggio valori** come segue:
Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, buoni pasto e similari) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.
L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
4. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

a) personale esposto a rischio	€ 1.50/giorno
b) personale esposto a disagio	€ 1.00/giorno
c) personale con funzioni di agente contabile:	
c.1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500.00:	nessuna indennità
c.2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 501.00 ed € 1000,00:	€ 1.00/giorno
c.3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1000.00:	€ 1.50/giorno
qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) e b)	€ 2.50/giorno
qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) b) c.1)	€ 2.50/giorno
qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) b) c.2)	€ 3.50/giorno
qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) b) c.3)	€ 4.00/giorno

Art.17 Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 quinquies

1. Ai sensi dell'art.67 quinquies è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:
a) 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 e **URP** stabilite dalle leggi;
b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. 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).
3. 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.
4. Le indennità di cui alle lettere a), b), c) e d) al presente articolo non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 18 del presente contratto. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
5. A specificazione di quanto previsto nel presente articolo si stabilisce che l'indennità di cui alla lettera a), trattandosi di una indennità derivante da una attività delegata dal Sindaco o da norme di legge, venga erogata mensilmente e proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico delegato si conviene che è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi. L'indennità di cui alle lettere b) c) d) si stabilisce che vengano erogate mensilmente e proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
6. Per tutte le tipologie delle indennità di cui alle lettere a) b) c) d) si conviene di determinare in € ***350,00*** / annui lordi il valore dell'indennità.

Art.18 Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies

1. Ai sensi dell'art.67 quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3000.00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Responsabili di Settore in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
3. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta, adeguatamente motivato.
Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
4. Le fattispecie alle quali le Posizioni Organizzative dovranno fare riferimento sono le seguenti:
a) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto;
b) conduzione e coordinamento di strutture organizzative dotate di un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;
c) conduzione e coordinamento di attività procedimentale-amministrativa connotata da un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;
d) conduzione e coordinamento dell'attività operativa di altri dipendenti di pari o inferiore categoria;

5. L'importo dell'indennità è determinato in prima applicazione in sede di Accordo Decentrato Integrativo sull'utilizzo delle risorse decentrate, sulla base di una preventiva ricognizione interna tra le Posizioni Organizzative, ai fini del rilevamento preliminare del fabbisogno riconoscitivo. Continuerà a produrre effetti sino alla sua eventuale variazione con accordo decentrato integrativo.
6. Si prevedono due gradi di responsabilità:

Tipologia di responsabilità "GRADO A":
E' attribuita al personale di Categoria D, o in mancanza di categoria C, formalmente incaricato della responsabilità di procedimento/i complesso/i e responsabilità di sub struttura apicale.

Tipologia responsabilità ' "GRADO B"
La seconda tipologia denominata "grado B" comprende i dipendenti di categoria D, C e B incaricati formalmente di responsabilità.
7. 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, sulla base dei punteggi assegnati in base alla scheda allegata.
8. Tale indennità è determinata secondo la seguente tabella e criteri di punteggio ed economici:

	GRADO A	IMPORTO	GRADO B	IMPORTO
III livello	da 11 punti fino a 18 punti	da € 2.300 a € 3.000	da 11 punti fino a 18 punti	da € 1.000 a € 1.500
II livello	da 7 punti fino a 10 punti	da € 1.700 a € 2.000	da 7 punti fino a 10 punti	da € 700 a € 1.000
I livello	fino a 6 punti	€ 1.500	fino a 6 punti	€ 600

SCHEDA DI VALUTAZIONE RESPONSABILITA'

RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE	GRADO A PUNTI DA 1 A 3	GRADO B PUNTI DA 1 A 3
A) RESPONSABILITA'		
Responsabilità giuridica formalmente attribuita ed effettivamente esercitata in base a sottoscrizione di atti	Oltre 3 procedimenti complessi congiuntamente a coordinamento del servizio o di personale	Fino a 3 procedimenti complessi
	Alta esposizione verso la magistratura ordinaria e contabile	Ricadute dei procedimenti verso la magistratura ordinaria e contabile
B) PROFESSIONALITA'		
Conoscenze tecnico giuridiche	Sono richieste contestualmente buone conoscenze giuridiche e tecniche derivanti da esperienze nel servizio	Sono richieste alternativamente o conoscenze giuridiche o tecniche derivanti da esperienza nel servizio.
C) COMPLESSITA'		

Complessità	Presenza di attività che richiedono soluzioni complesse a causa di variabilità interna/esterna	Presenza di attività a media prefigurabilità che richiedono anche soluzioni specialistiche di medio valore
Relazioni interne	Presenza significativa di	Presenza significativa di
	relazioni di tipo organizzativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi complessi	relazioni di tipo collaborativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi
Relazioni esterne	Presenza significativa di relazioni propositive con istituzioni o utenti	Presenze significativa di relazioni collaborative o con istituzioni/organismi esterni
Totale complessivo		

9. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata ed erogata in ragione mensile.
10. 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.
Gli importi sopra riportati sono da considerarsi a mero titolo indicativo, in quanto gli stessi vanno rapportati alle effettive disponibilità di risorse a tale titolo destinate.
*Le parti stabiliscono di attribuire tale indennità alla figura dell'Economo Comunale nella misura di **€ 400,00** annui.*

TITOLO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art.19 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, 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 ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:
- personale esposto a servizi esterni di vigilanza € ***2,00***/giorno
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
- dal prospetto ordine si servizio settimanale vistato per l'effettivo svolgimento dal Responsabile di Servizio/Comandante;
- dalla certificazione del responsabile del servizio/comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per più della metà della giornata lavorativa.
5. L'indennità di cui al presenta articolo:
a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 CCNL 21/05/2018;

b) è cumulabile con le 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 i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018;
e) è proporzionalmente ridotta rispetto al servizio effettuato per il personale part-time.
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
7. La presente indennità è riconosciuta, in prima applicazione, ad un massimo di n. 7 unità.

Art.20 Indennità di funzione. (Art.56 – sexies)

1. Al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene determinata 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 € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, sono così determinati:
a) Comandante del servizio/corpo di polizia Locale
qualora non incaricato di Posizione Organizzativa € 3.000/annui
b) Vice comandante del servizio/corpo di polizia locale
qualora non incaricato di Posizione Organizzativa € 2.000/annui
c) Ufficiali che svolgano le più alte funzioni di coordinamento e controllo, attribuite con atto formale € 1.500/annui
d) Ispettori, in assenza sovraintendenti, in assenza assistenti, in assenza agenti che svolgano le funzioni di particolari responsabilità attribuite con atto formale € 1.000/annui
5. Qualora il personale della polizia locale abbia già attribuita la responsabilità ai sensi dell'art.17 comma 2 lett f) del CCNL 1.04.1999, l'indennità di funzione sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità, nella misura dell'importo attribuito solo in fase di prima applicazione.
6. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato.
7. L'indennità di cui al presente articolo:
a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 21/05/2018;
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 del CCNL 21/05/2018;
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 del CCNL 21/05/2018;
8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Art.21 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.

Art.22 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).
Gli importi sopra riportati sono da considerarsi a mero titolo indicativo, in quanto gli stessi vanno rapportati alle effettive disponibilità di risorse a tale titolo destinate.

TITOLO VI – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art.23 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge

1. In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68 comma 2 lett g) del CCNL 21/05/2018, ed inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).
2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:
a) Art.67 comma 3 lett a) somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997», si riferisce a:
- proventi da sponsorizzazioni;

- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

b) art.67 comma 3 lett c) somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, si riferisce a:
- incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017);
- compensi per avvocatura interna (art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- incentivi per il recupero dell'evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera p) D.Lgs. 446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).

3. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari del premio di produttività è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti. Il premio di produttività è proporzionalmente ridotto rispetto all'ammontare di tali incentivi sino al doppio del premio di produttività da percepire. Quando tali incentivi superano il doppio dell'ammontare degli incentivi di produttività da percepire si perde il beneficio degli incentivi di produttività.

4. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti. L'indennità di risultato è proporzionalmente ridotta rispetto all'ammontare di tali incentivi sino al doppio della stessa indennità di risultato da percepire. Quando tali incentivi superano il doppio dell'ammontare dell'indennità di risultato da percepire si perde il beneficio dell'indennità di risultato.

5. Eventuali economie "aggiuntive" destinate all'erogazione dei premi:

a) dall'art.61 comma 17, D.L.112;

b) dall'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione, conformemente a quanto previsto dall'art.6, «Norme transitorie», del D.Lgs. 141/2011.

Art.24 Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 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.

2. 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.

3. 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.

4. Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal sevizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed imprevisto 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.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. Il servizio è gestito dal Dirigente/Posizione Organizzativa, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.
9. 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.
10. 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.

Art.25 Indennità di turno

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 avvicendata 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): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del CCNL del 9.5.2006;
b) 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;
c) 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.

Art.26 Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile di Settore, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga dall'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. dell'1.04.1999, eccetto per quanto previsto all'art.23 comma 3 del presente contratto.
3. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto. Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art.14 comma 4 del Ccnl 1.04.1999.
4. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.
5. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno alle parti sindacali.

Art.27 Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

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.28 Salario accessorio del personale a tempo determinato

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.29 Salario accessorio del personale a part-time

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.30 Telelavoro (lavoro a distanza)

Per i dipendenti partecipanti ai 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.31 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.

Art.32 Altri istituti

Per quanto riguarda le seguenti materie si rimanda a specifici regolamenti:
- Part-time
- Orario di lavoro
- Banca delle ore
- Permessi
- Comitato Unico di Garanzia
- Diritto allo studio
- Servizio sostitutivo della mensa
- Organismo paritetico per l'innovazione

TITOLO VII – FORMAZIONE E SICUREZZA

Art. 33 Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia e del presente CCDI.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
4. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale. In sede di organismo paritetico di cui all'art.6 Ccnl 21/05/2018, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
10. Annualmente, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.
11. Si stabilisce che a partire dal presente anno viene stanziata una somma pari ad almeno Euro 500,00 per la finalità di cui al presente articolo.

Art.34 Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che

a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
3. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
4. Nel caso di delega delle funzioni come previsto dall'art.16 del Dlgs 81 e per gli obblighi in capo al preposto di cui all'art. 19, la contrattazione decentrata valuterà se tale attività rientri nella tipologia delle funzioni di responsabilità previste all'art. del presente CCDI.
5. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tuti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
6. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

TITOLO VIII – DISPOSIZIONI FINALI

Art.35 Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

ALLEGATO - TABELLA A

RIPARTIZIONE DELLLA PERFORMANCE

A) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 70 % PERFORMANCE ENTE

B) PERFORMANCE INDIVIADUALE 30 % PERFORMANCE ENTE

CALCOLO PERFORMANCE

1) **Parametri individuali di categoria:**

Categoria	**A**	**parametro**	**1**
Categoria	**B**	**parametro**	**1,5**
Categoria	**C**	**parametro**	**2**
Categoria	**D**	**parametro**	**2,5**

2) **Indici:**

Fondo Performance Organizzativa dell**'E**nte	**FPOE**
Sommatoria **P**arametri **I**ndividuali del **P**ersonale dell'**E**nte	**SPIE**
Sommatoria **P**arametri **I**ndividuali **S**ettore-Servizio-Ufficio	**SPIS**
Fondo Performance Organizzativa **S**ettore-Servizio-Ufficio	**FPOS**
Fondo Performance Individuale dell**'E**nte	**FPIE**
Fondo Performance Individuale **S**ettore-Servizio-Ufficio	**FPIS**
Valutazione individuale secondo il sistema vigente nell'Ente	**VI**

3) **Calcolo della performance organizzativa per Settore-Servizio-Ufficio:**

$$FPOS = \frac{FPOE \times SPIS}{SPIE}$$

RIPARTIZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA TRA IL PERSONALE DI SETTORE-SERVIZIO-UFFICIO

Per il calcolo del beneficio della performance organizzativa individuale si tiene conto dei seguenti due parametri:

a) **Grado di raggiungimento degli obiettivi di cui all'art. 13,comma 7 espresso in percentuale;**
b) **Parametro individuale di Categoria Corretto**
c) **Presenza in servizio.**

Pertanto il **B**eneficio **I**ndividuale di **I**ncentivazione sarà dato dalla seguente formula:

$$BIPO = \frac{FPOS \times GRO \times PIC}{SPIC}$$

Dove:

BIPO = **B**eneficio **I**ndividuale di Performance Organizzativa
FPOS = **F**ondo **P**erformance Organizzativa di di **S**ettore-Servizio-Ufficio
GRO = **G**rado di **R**aggiungimento degli **O**biettivi del Settore espresso in percentuale
PIC = **P**arametro **I**ndividuale di categoria **C**orretto (parametro individuale di categoria x presenza in servizio teorica, diviso 36.500 (non sono considerate le assenze relative a: malattia (fino a 10 giorni nell'anno), ricoveri ospedalieri, infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, permessi spettanti ai portatori di handicap di cui alla legge 104/92, congedi per le donne vittime di violenza)

SPIC = **S**ommatoria dei **P**arametri **I**ndividuali di Categoria di **S**ettore-Servizio-Ufficio **C**orretti

4) Calcolo della performance individuale per Settore – Servizio - ufficio:

$$FPIS = \frac{FPIE \times SPIS}{SPIE}$$

RIPARTIZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE TRA IL PERSONALE DI SETTORE-SERVIZIO-UFFICIO

Per il calcolo del beneficio della performance organizzativa individuale si tiene conto dei seguenti tre parametri:

d) **Valutazione individuale conseguita secondo il sistema di valutazione dell'Ente espresso in percentuale;**
e) **Parametro individuale di Categoria**
f) **Presenza in servizio.**

Pertanto il **B**eneficio di Performance **I**ndividuale sarà dato dalla seguente formula:

$$BIP = FPIS \times VI \times PIC$$

SPIC

Dove:

BIP = **B**eneficio **I**ndividuale di Performance
FPIS = **F**ondo **P**erformance Organizzativa di di **S**ettore-Servizio-Ufficio
VI = **V**alutazione individuale secondo il sistema vigente nell'Ente espresso in percentuale
PIC = **P**arametro **I**ndividuale **C**orretto (parametro individuale di categoria x presenza in servizio teorica, diviso 36.500 (non sono considerate le assenze relative a: malattia (fino a 10 giorni nell'anno), ricoveri ospedalieri, infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, permessi spettanti ai portatori di handicap di cui alla legge 104/92, congedi per le donne vittime di violenza)

SPIC = **S**ommatoria dei **P**arametri **I**ndividuali **C**orretti di **S**ettore-Servizio-Ufficio