**Comune di ………**

**Provincia di ………**

## SCHEMA DICONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO ………….

*EVENTUALMENTE*

**E PER L’UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI PER L’ANNO ……………**

Tra la delegazione di parte datoriale composta da:

* …………………;
* …………………;

e

la delegazione sindacale composta da:

* la Rappresentanza Sindacale Unitaria:
* ……………
* ……………
* ……………
* ……………
* le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:
* …………….
* …………….

si conviene e si stipula quanto segue:

**CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

**ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA**

1. Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materieche la legge ed il contratto collettivo nazionaledemandano a tale livello negoziale e si applica al personale non dirigentein servizio presso l’Ente, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale.

2. Lo stesso ha durata triennale, dal …….. al …………. (*l’art. 8, comma 1, del CCNL 21/05/2018 prevede che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale, in tal caso, aggiungere quanto segue*) per quanto riguarda le materie di cui agli artt. 5 e seguenti, mentre ha durata annuale, per l’anno ………, in riferimento ai criteri di ripartizione delle risorse del fondo tra le diverse modalità di utilizzo di cui al successivo capo II.

3. Il presente contratto integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.

**ART. 2 –TEMPI, MODALITA’ E MODALITA’ DI VERIFICA DELL’ATTUAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO**

1. Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato con cadenza *annuale* mediante incontro tra le parti,appositamente convocate dal Presidente della delegazione di parte datoriale.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all’Amministrazione altri incontri, in forma scritta e motivata. Il Presidente della delegazione di parte datoriale convocherà la riunione entro *15* giorni dalla ricezione della richiesta.

**CAPO II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA’ DI UTILIZZO (ART. 7, COMMA 4, LETT. a), CCNL 21/05/2018)**

**ART. 3 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, è di esclusiva competenza dell’Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.

(*qualora i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo vengono negoziati con cadenza annuale, aggiungere i successivi commi 2 e 3)* 2. Con deliberazione G.C. n. ……. del …………, sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per il triennio ………….e per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo per l’anno …….. tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale. Con successiva determinazione dirigenziale n. …… del ……………………. è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l’anno ……….per un totale di Euro ………………., di cui Euro ………….. per la parte stabile ed Euro ……….. per la parte variabile, secondo la disciplina di cui all’art. 67 del CCNL 21/05/2018 e nel rispetto del vincolo di cui all’art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, ivicompresa la (*eventuale*) decurtazione “permanente” pari a Euro ……, prevista dall’art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate per l’anno …., costituito con determinazione dirigenziale n. …. del …..., potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui al punto …. del presente contratto integrativo. a valere sulle risorse di cui all’art. …. del presente contratto integrativo.

Nell’ambito della parte variabile sono previste, in particolare, le seguenti risorse aggiuntive:

* Euro ……………….. ai sensi dell’art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018, per le quali, sussistendo la relativa capacità di spesa in bilancio, vengono messe a disposizione in sede di contrattazione integrativa per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del …………, come previsto nel PEG/piano della performance (*o analogo strumento di programmazione dell’Ente*);
* Euro ………….., *(…eventualmente…)* comprese le risorse di cui all’art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018, ai sensi dell’art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018 per il conseguimento degli obiettivi, anche di mantenimento, da realizzare nel corso del …………, come previsto nel PEG/piano della performance (*o analogo strumento di programmazione dell’Ente*).

3. Come risulta dalla determinazione dirigenziale n.…… del ……………………., le risorse decentrate disponibili per l’anno …………, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell’art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall’art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, ammontano a Euro ……………

**ART. 4 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI**

…*.prevedere regole di carattere generale per ripartire le risorse finanziarie disponibili tra le diverse destinazioni possibili…AD ESEMPIO:*

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell’art. 3, comma 1, del presente contratto integrativo, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell’art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall’art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, secondo i criteri generali riportati nel commi seguenti. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo viene predisposta annualmente dall’Amministrazione e trasmessa alla delegazione sindacale firmataria del presente contratto, la quale è tenuta ad esprimere per iscritto il proprio consenso entro *15* giorni dal ricevimento della stessa. La delegazione trattante di parte sindacale potrà a tal fine richiedere all’Amministrazione un apposito incontro, nei modi e nei termini indicati nell’art. 2, comma 2, del presente contratto integrativo.

2. Le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, vengono utilizzate per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, compensi di cui all’art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale;

3. La restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti, viene utilizzata per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance (*o analogo strumento di programmazione dell’Ente*), secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. ………. del ……………;

4. Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell’art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018, vengono destinate per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel PEG/piano della performance (*o analogo strumento di programmazione dell’Ente*). Le parti si impegnano a verificare annualmente l’eventualità dell’integrazione, nel limite dell’1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove nel bilancio dell’Ente sussista la relativa capacità di spesa;

5. Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell’art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018, *(…eventualmente…)* comprese le risorse di cui all’art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018, vengono destinate per il conseguimento degli obiettivi, anche di mantenimento, da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel PEG/piano della performance (*o analogo strumento di programmazione dell’Ente*);

6. I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte.

7. Le progressioni orizzontali del personale dipendente non dirigente vengono assegnate sulla base dei criteri di cui all’art. …. del presente contratto integrativo, nel rispetto dei principi dettati dall’art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché della disciplina di cui all’art. 16 del CCNL 21/05/2018;

*…qualora, invece, i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo vengono negoziati con cadenza annuale, riteniamo possibile dettagliare ulteriormente, come AD ESEMPIO:*

1. In conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. …… del ………., le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa per l’anno ………….. di cui al precedente art. 3, comma 3, quantificate in Euro …………………, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell’art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall’art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, come segue:

a) Euro ………… per i premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall’art. 5 del persente contratto integrativo;

b) Euro ………. per i premi correlati alla performance individuale, di cui Euro ….. per la “differenziazione del premio individuale”,da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 6 e 7 del persente contratto integrativo;

c) Euro ………… per le indennità condizioni di lavoro, di cui all’art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall’art. 10 del persente contratto integrativo.

d) Euro **…………..** per le indennità di turno, le indennità di reperibilità, nonché per compensi di cui all’art. 24, comma 1 del CCNL del 14/09/2000, finanziate con risorse stabili, le quali verranno erogate mensilmente secondo le misure contrattuali vigenti;

e) Euro …………. per i compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all’art. 70 quinquies, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall’art. 12 del persente contratto integrativo;

f) Euro ………….. per le indennità di funzione di cui all’art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all’art. 56-quater, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 11 e 13 del persente contratto integrativo;

g) Euro ………… per i compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all’art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all’art. 70-ter, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall’art. 14 del persente contratto integrativo;

h) Euro ……….. per i compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all’art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all’art. 54 del CCNL del 14/09/2000;

i) Euro ……….. per i compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all’art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di all’art. 67, comma 3, lett. g), ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile, da destinare al personale interessato;

j) Euro ……….. per le progressioni economiche, con decorrenza nell’anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall’art. 8 del presente contratto integrativo.

**CAPO III – CRITERI PER L’ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (ART. 7, COMMA 4, LETT. b), CCNL 21/05/2018)**

*…definire i criteri e le modalità di ripartizione dei compensi per produttività e/o incentivi economici connessi alla performance organizzativa ed individuale………….AD ESEMPIO:*

**ART. 5 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance (*o analogo strumento di programmazione dell’Ente*), relativi all’Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. ………. del ……………

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra i vari obiettivi in base al peso di ciascuno rispetto al totale degli stessi, come definito dalla Giunta Comunale nel PEG/piano della performance (*o analogo strumento di programmazione dell’Ente*).

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.

…………..

**ART. 6 – PERFORMANCE INDIVIDUALE**

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. ………. del ……………, in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance (*o analogo strumento di programmazione dell’Ente*), nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell’apposita scheda di valutazione definita unitamente al sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. ………. del ……………

**ART. 7 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE**

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell’ambito della performance individuale di cui al precedente art. 6, è attribuita una maggiorazione pari al ……..% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (*non inferiore al 30%*).

2. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è pari a ………

3. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:…………….

**CAPO IV – CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 7, COMMA 4, LETT. c), CCNL 21/05/2018)**

*…definire i criteri e le procedure per l’attribuzione delle nuove progressioni orizzontali, in base ai principi dettati dall’art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonchè dalla nuova disciplina di cui all’art. 16 del CCNL 21/05/2018, che tengano conto, in particolare, di quanto segue:*

* *le nuove progressioni sono a carico della parte stabile del fondo, per cui devono essere riconosciute necessariamente in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti;*
* *sono attribuite in relazione alle risultanze della performance individuale del triennio che precede l’anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell’istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell’esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle esperienze acquisite e certificate a seguito di processi formativi;*
* *ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi;*
* *l’attribuzione dellla 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………*

**ART. 8 –CRITERI PER L’ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

……………………..

**ART. 9–MODALITA’ DI SVOLGIMENTO DELLE PROCEDURESELETTIVE PER L’ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

**…………**

**CAPO V – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE PER LE INDENNITA’ CONTRATTUALI (ART. 7, COMMA 4, LETT. d), e), f), w) CCNL 21/05/2018)**

**ART. 10 –INDENNITA’ CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL’ART. 70-BIS DEL CCNL 21/05/2018**

1. L’indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare unitariamente lo svolgimento di attività:

* disagiate,
* esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
* implicanti il maneggio valori.

2. Per “attività disagiate” si intende …..*…individuare con chiarezza i contenuti delle prestazioni lavorative che possono essere causa di disagio per i lavoratori interessati…*

3. Per “attività esposte a rischi” si intende ….. *prevedere condizioni di rischio effettivamente presenti nell’Ente, che comportano una continua e diretta esposizione a rischio pregiudizievoli per la salute e l’integrità personale…;*

4. Le “attività implicanti il maneggio valori” riguardano il personale adibito in via continuativa a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro *… specificare eventualmente le figure previamente individuate, come ad esempio, l’Economo comunale, ecc. …*

5. L’indennità di cui al comma 1 è definita nella seguente misura: …………… (*da un minimo di Euro 1,00 ad un massimo di Euro 10,00 al giorno*) ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività.

*6. …inserire modalità e criteri di ripartizione della quota, come AD ESEMPIO:* L’individuazione dei dipendenti che hanno svolto le attività in parola, nonché l’erogazione della relativa indennità viene definita *annualmente* con apposito atto del Segretario Generale, su proposta dei rispettivi Dirigenti/Responsabili di Area, …*oppure*… *mensilmente,* a seguito di apposita comunicazione da parte dei rispettivi Dirigenti/Responsabili.

**ART. 11 –INDENNITA’ DI SERVIZIO ESTERNO DI CUI ALL’ART. 56-QUINQUES DEL CCNL 21/05/2018**

1. Al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, svolge la propria prestazione ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un’indennità giornaliera determinata in Euro …………. (*da un minimo di Euro 1,00 ad un massimo di Euro 10,00*) ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività.

*2. …inserire modalità e criteri di ripartizione della quota, come AD ESEMPIO:* L’individuazione dei dipendenti che hanno svolto il servizio in parola, nonché l’erogazione della relativa indennità viene definita *annualmente* con apposito atto del Segretario Generale, su proposta del rispettivo Dirigente/Responsabile di Area, …*oppure*… *mensilmente,* a seguito di apposita comunicazione da parte del rispettivo Dirigente/Responsabile.

3. La presente disciplina trova applicazione dal ………

**ART. 12 – INDENNITA’ DI SPECIFICHE RESPONSABILITA’ DI CUI ALL’ART. 70-QUINQUES DEL CCNL 21/05/2018**

1. Le indennità per le specifiche responsabilità sono destinate a retribuire le seguenti situazioni:

* compensare l’eventuale esercizio di compiti che comportano le seguenti specifiche responsabilità**,** sino ad un massimo di 3.000 Euro lordi annui individuali (art. 70-quinques, comma 1, CCNL 21/05/2018) *…individuare le tipologie di resonsabilità relative alle posizioni di lavoro che si intendono incentivare, graduando il valore del compenso secondo i consueti criteri della ragionevolezza, della correttezza e della buona fede…;*
* compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile (art. 70-quinques, comma 2, CCNL 21/05/2018). L’importo di tali compensi può essere determinato fino ad un massimo di 350 Euro annui lordi a dipendente.

2.*… indicare i criteri e le modalità di ripartizione, come AD ESEMPIO:* Le risorse destinate alle indennità per le specifiche responsabilità sono ripartite *annualmente* tra i dipendenti interessati a seguito di determinazione del Segretario Generale, su proposta definita in sede di conferenza dei Dirigenti/Responsabili.

**ART. 13 – INDENNITA’ DI CUI ALL’ART. 56-SEXIES DEL CCNL 21/05/2018**

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene riconosciuta un’indennità di funzione per compensare l’esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino ad un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità.

2.*…indicare i criteri e le modalità di ripartizione, come AD ESEMPIO:* Le risorse destinate alle indennità di funzione sono ripartite *annualmente* tra i dipendenti interessati a seguito di determinazione del Segretario Generale, su proposta del rispettivo Dirigente/Responsabile.

3. La presente disciplina trova applicazione dal ………

**CAPO VI –CRITERI GENERALI PER L’ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 7, COMMA 4, LETT. g) CCNL 21/05/2018)**

**ART. 14 – INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZONI DI LEGGE**

1. Rientrano in questa fattispecie i seguenti istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all’incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

1. compensi di cui all’art. 43 della L. n. 449/1997;
2. incentivi per le “funzioni tecniche” di cui all’art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. (*nel caso, prevedere i relativi criteri e modalità di ripartizione, da inserire successivamente nell’apposito regolamento comunale*);
3. compensi per avvocatura di cui all’art. 27 del CCNL 14/09/2000;
4. incentivi per recupero evasione ICI di cui all’art. 59, comma 1, lettera p), del D. Lgs. n. 446/1997;
5. premi correlati ai risparmi da piani di razionalizzazione di cui all’art. 16, comma 5, del D. L. n. 98/2001;
6. ……

2. *…indicare i criteri e le modalità di ripartizione, come AD ESEMPIO:* Gli incentivi dalla lett. a) alla lett. d), di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati sulla base della disciplina prevista nei rispettivi regolamenti comunali, con atto del Segretario Generale, su proposta dei rispettivi Dirigenti/Responsabili. I compensi di cui alla lett. e) del precedente comma 1, vengono erogati a consuntivo con atto del Segretario Generale, sulla base di quanto definito nel relativo piano di razionalizzazione in riferimento alle economie effettivamente realizzate, come certificate dall’Organo di revisione dell’Ente.

**CAPO VII – CRITERI GENERALI PER L’ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO (ART. 7, COMMA 4, LETT. h), CCNL 21/05/2018)**

**ART. 15 – IL “WELFARE INTEGRATIVO”**

*… prevedere eventuali concessioni di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, secondo quanto previsto dall’art. 72 del CCNL 21/05/2018, tra i quali:*

* *iniziative di sostegno al reddito della famiglia;*
* *supporto all’istruzione e promozione del merito dei figli;*
* *contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;*
* *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;*
* *polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio nazionale….*

**CAPO VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL’ORARIO DI LAVORO (ART. 7, COMMA 4, LETT. i), k), l), n), o), p), q), r), s), z) CCNL 21/05/2018)**

**ART. 16 – REPERIBILITA’**

*…in sede di contrattazione integrativa è possibile prevedere:*

*i) l’elevazione della misura dell’indennità di reperibilità prevista dall’art. 24, comma 1;*

*k) l’elevazione dei limiti previsti dall’art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile. AD ESEMPIO:*

1. Ciascun dipendente coinvolto nel servizio di reperibilità può essere messo in reperibilità anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di …. volte, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

2. Per i turni oltre le 6 volte nel mese, l’indennità di reperibilità viene incrementata a Euro ….. (da Euro 10,33 fino ad un massimo di Euro 13,00) per ogni 12 ore al giorno.

**ART. 17 – TURNI**

*…in sede di contrattazione integrativa è possibile prevedere:*

*l) l’elevazione dei limiti previsti dall’art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all’arco temporale preso in considerazione per l’equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;*

*z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall’art. 23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni. AD ESEMPIO:*

1. L’arco temporale preso in considerazione per l’equilibrata distribuzione di turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e (*se previsto*) notturno, ai fini della corresponsione della relativa indennità, è elevato a n. …. mesi (*minimo n. 1 mese*).

2. (*se previsti turni notturni*) Il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese può essere superiore a 10, fino ad un massimo di ….. , fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.

3. (*se previsti turni notturni*) Ad integrazione di quanto previsto dall’art. 23, comma 8, del CCNL 21/05/2018, può, a richiesta, essere escluso dall’effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e/o falimiari…………(*da individuare*)

**ART. 18 – RAPPORTO DI LAVORO PARZIALE**

*…in sede di contrattazione integrativa è possibile prevedere:*

*n) l’elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell’art. 53, comma 2. AD ESEMPIO:*

1. In presenza delle seguenti gravi e documentate situazioni familiari: ………………. (*da individuare*), il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale è elevato dal 25 al 35% della dotazione organica complessiva della categoria di appartenenza del dipendente interessato, rilevata al 31/12 di ciascun anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all’art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

**ART. 19 – LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE**

*…in sede di contrattazione integrativa è possibile prevedere:*

*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;*

*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, ai sensi dell’art. 22, comma 2;*

*s) l’elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell’art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000. AD ESEMPIO:*

1. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all’art. 38-bis del CCNL 14/09/2000, è pari a ………..

2. L’arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall’art. 22, comma 2, del CCNL 21/05/2018, può essere elevato fino a n. …. mesi nei seguenti casi: …………….. (*da individuare*).

3. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile in relazione all’attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell’organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all’art. 14, comma 4 del CCNL dell’1/04/1999, può essere elevato fino a ………, nel ripetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

**ART. 20 – FLESSIBILITA’ E ORARIO MULTIPERIODALE**

*…in sede di contrattazione integrativa è possibile prevedere:*

*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, ai sensi dell’art. 25, comma 2. AD ESEMPIO:*

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono stabiliti i seguenti criteri per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita: ………… (*da individuare*).

2. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell’orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all’art. 25 del CCNL 21/05/2018, è elevato a n…. settimane.

**CAPO VIII – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE (ART. 7, COMMA 4, LETT. j), u), v), CCNL 21/05/2018)**

*…in sede di contrattazione integrativa è previsto che debbano essere disciplinate:*

*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;*

*u) l’incremento delle risorse di cui all’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;*

*v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa. AD ESEMPIO:*

**ART. 21 – CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. Nell’ambito della disciplina di cui all’art. 15, comma 4, del CCNL 21/05/2018, vengono definiti i seguenti criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa: …………….. (*da individuare*).

2. Gli istituti che specifiche norme di legge destinano all’incentivazione del personale, secondo quanto previsto dall’art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL 21/05/2018, vengono erogate alle posizioni organizzative, in aggiunta alla retribuzione di risultato, solo nel caso in cui le relative attività non siano connesse a responsabilità già remunerate attraverso la retribuzione di posizione riconosciuta alle medesime …. *prevedere, eventualmente, abbattimenti in termini percentuali o dei limiti in termini di risorse aggiuntive attribuibili* …..

**ART. 22 – INCREMENTO DELLE RISORSE DESTINATE ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. Le parti concordano che per l’anno ……… le risorse destinate alle posizioni organizzative (retribuzione di posizione e di risultato) vengono incrementate di Euro ………., il che comporta, ai fini del rispetto del vincolo di cui all’art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduazione di pari importo del fondo per le risorse decentrate di cui all’art. 67 del CCNL 21/05/2018.

**CAPO VIII – DISCIPLINE PARTICOLARI (ART. 7, COMMA 4, LETT. m), t), CCNL 21/05/2018)**

*…in sede di contrattazione integrativa è previsto che debbano essere disciplinate:*

*m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;*

*t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l’organizzazione di servizi. AD ESEMPIO:*

**ART. 23 – MISURE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

1. Le parti concordano l’individuazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro: ……………..(*da individuare*).

**ART. 24 – INNOVAZIONI TECNOLOGICHE**

1. Vengono individuati i seguenti riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti delle innovazioni tecnologiche inrerenti l’organizzazione dei servizi: ……………..(*da individuare*).

Letto, confermato e sottoscritto.

……………………., \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

#### LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

#### LA DELEGAZIONE SINDACALE

#### RSU OO.SS. Territoriali

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_