

SOTTOSCRIZIONE DELL'ACCORDO RELATIVO AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019 – 2021 E PER L'UTILIZZO DEL FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2019.

L'anno duemiladiciannove, il giorno Trenta del mese di dicembre, nella residenza comunale sono presenti i signori:

➤ **Per la Delegazione di parte pubblica:**

Il Presidente Dott.ssa Emilia Piro Segretario Generale ai sensi della deliberazione di Giunta Comunale nr. 173/2018;

➤ **Per la Delegazione di parte sindacale:**

- CISL – FP
- FP – CGIL
- CSA Regioni Autonomie Locali Dipartimento Polizia Locale

R.S.U.

- Daniele Straccia
- Massimo Marconi
- Silvia De Santis
- Fabrizio Costante

Richiamata la delibera di Giunta n. 247 del 27/12/2019, esecutiva ai sensi di legge. con cui è stato autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo normativo triennio 2019 – 2021 e ripartizione fondo salario accessorio anno 2019;

Considerato che il Revisore dei Conti con note prot. nr. 034171 e 034172 33600 del 23/12/2019 ha certificato la costituzione del fondo 2019 e la ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2019;

Dato atto che, come previsto nelle delibere di Giunta Comunale nr. 161 del 31/07/2019 e nr. 242 del 19/12/2019 il fondo 2019 è stato così ripartito:

SCHEDA “A” RIPARTIZIONE FONDO ANNO 2019

Importo fondo €. 210.153,10

- Risorse stabili €. 122.497,02
 - Risorse variabili € 21.695,27 di cui €. 8.128,54 totale risorse variabili soggette a limitazioni, € 13.566,73 risorse variabili non soggetta a limitazioni di cui € 3.282,06 somme non utilizzate anni precedenti ed €. 10.284,67 Incentivi per le funzioni tecniche
 - A sommare € 85.805,63 Fondo posizioni organizzative finanziato da bilancio
- Totale complessivo voci soggette a vincolo € 210.153,10**

SPECIFICA PARTE FISSA:

- a) indennità di comparto €. 21.000,00
 - b) progressioni orizzontali in atto €. 52.000,00
- Totale utilizzo parte fissa €. 73.000,00**

SPECIFICA PARTE VARIABILE:

- Importo parte variabile 2019 €. 11.410,60
- Lavoro straordinario anno 2019 €. 11.521,50

La Giunta Comunale dispone di finanziare l'attività complessiva delle aree conseguente alla performance secondo il vigente Sistema integrato di misurazione e valutazione della performance per il personale dipendente con una quota delle risorse stabili ed una quota percentuale delle risorse variabili come previsto dall'art. 68 comma 3 del CCNL 2018, per la complessiva somma € 15.625,56 comprensiva della maggiorazione del 30 percento di cui all'art. 69 comma 2 del CCNL 2018;

Per gli istituti contrattuali di parte variabile si propone il seguente utilizzo di massima in quanto gli importi indicati alle voci da a) ad e) si intendono presuntivi e rappresentano una stima in quanto trattasi di istituti contrattuali soggetti a parametri legati a diversi fattori quali: presenza in servizio, numero dipendenti incaricati, turnazioni, valori maneggiati, ecc.:

- a) €. 20.000,00 - Indennità di turno da corrispondere agli agenti di Polizia Municipale art. 23 CCNL 2019 – spesa stimata;
- b) € 600,00 - Indennità di reperibilità da corrispondere ai dipendenti che garantiscono la reperibilità per il Servizio di Stato Civile ed eventuale Ufficio Manutenzioni art. 24 CCNL 2018 – spesa stimata;
- c) indennità condizioni di lavoro art. 70 – bis CCNL 2018
 - €. 1.400,00 - Indennità maneggio valori spesa stimata;
 - €. 5.000,00 - Indennità di rischio da erogarsi al personale dipendente che è esposto alle tipologie di rischio spesa stimata;
- d) €. 2.000,00 - Indennità per specifiche responsabilità, art. 70 - quinques CCNL 2018;
- e) € 13.000,00 – Indennità per Particolari Responsabilità art. 70 – quinques CCNL 2018;

Totale (a+b+c+d+e) €. 42.000,00

Si da atto che per il compenso del lavoro straordinario vengono destinati € 11.521,50 e che per quanto concerne gli incentivi di cui al D. Lgs. nr. 50/2016 la somma è di €10.284,67;

Dato atto che ciascuna parte ha acquisito secondo il rispetto ordinamento l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo CCDI per il triennio 2019 – 2021 allegato al presente e della ripartizione del Fondo salario accessorio anno 2019;

SOTTOSCRIVONO

In via definitiva il contratto collettivo decentrato integrativo CCDI per il triennio 2019 – 2021 e l'Accordo relativo alla ripartizione del Fondo Salario Accessorio anno 2019.

Letto confermato e sottoscritto.



Per la Delegazione di parte sindacale:

- CISL - FP
- FP - CGIL
- CSA Regioni Autonomie Locali Dipartimento Polizia Locale

Andrea Salvi

Pancrazio Cordone

Valter Falzani

R.S.U.

- Daniele Straccia
- Massimo Marconi
- Silvia De Santis
- Fabrizio Costante



Handwritten signatures of Andrea Salvi, Pancrazio Cordone, Valter Falzani, and R.S.U. members. The signatures are in black ink and are somewhat overlapping. The R.S.U. signatures are located below the list of names.

IL SEGNALE
Dott.ssa Barbara Falzani

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO (CCDI)
PER IL TRIENNIO 2019 - 2021**





IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Anna Maria Izzo

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – 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 imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
- b) d.lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) d.lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, ai sensi degli *articoli 16*, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della *legge 7 agosto 2015, n. 124*, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale nr. 5 del 22/01/2016 così come successivamente modificato con delibera di Giunta Comunale nr. 54 del 06/04/2016 e nr. 246 del 05/12/2018;
- f) Il Manuale di valutazione del personale di comparto approvato con deliberazione di Giunta Comunale nr. 187 del 16/10/2014;
- g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009 per gli articoli non abrogati .

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza.

- 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 decorrerà dalla data di sottoscrizione ed avrà validità sino al 31 dicembre 2021.
- 3. Il presente contratto conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
- 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.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

- 1. Le parti convengono che, in occasione della sessione annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.



2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa come organo di interpretazione autentica.

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 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.

5. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie da essi regolate, solo con il consenso delle parti interessate.

RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 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.

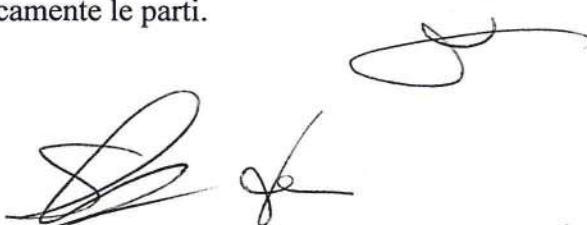
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema stabile di relazioni sindacali, improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si 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.


IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Emilia Piro

Art. 6 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 previsto il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 7 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.

Art. 8 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 delle Aree 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. 9 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 C.C.N.L. 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 dai C.C.N.Q. vigenti.
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 C.C.N.L..

Art. 10 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 C.C.N.L.
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 dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
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 quinque 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 quinque 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 C.C.N.L. 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 C.C.N.L. 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 multip periodale;
- 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 C.C.N.L. 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 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 C.C.N.L. 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 II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 11 – Quantificazione delle risorse

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 e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL saranno stanziate per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione, compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 12 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 14;
 - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67 comma 3 lettere a) e c) del CCNL.



C

C

C

C

C



IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Emanuela Piro



7

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 13 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

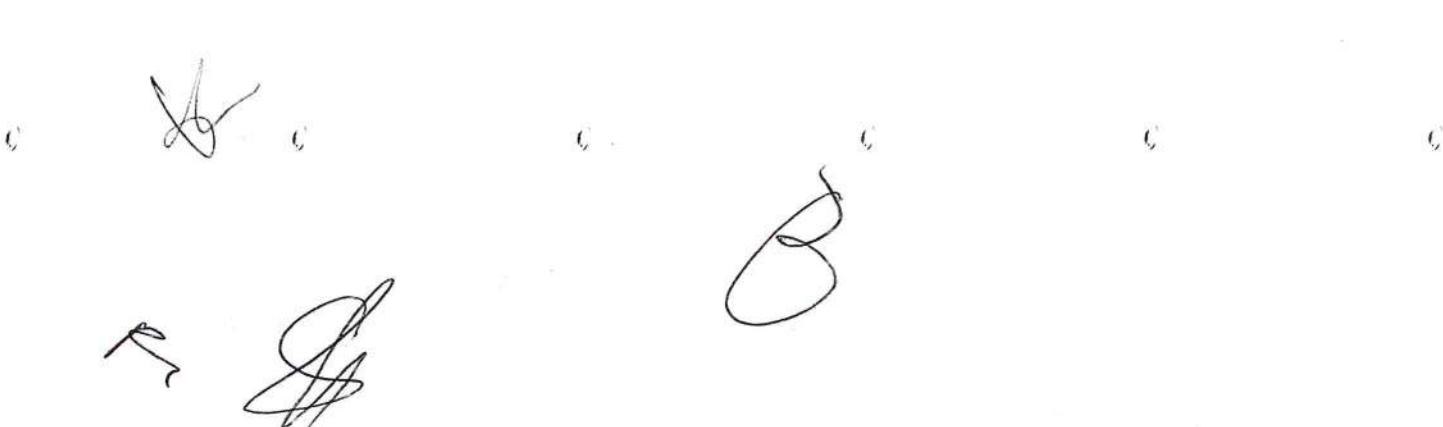
1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate come da CCNL e norme vigenti e disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

- a) in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili presso ciascun servizio;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contradditorio;
- b) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- c) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione.

A series of handwritten signatures and initials are visible at the bottom of the page. From left to right, there are several small initials (C, C, C, C) and a large, stylized handwritten signature that appears to be 'B'.

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 14 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'ipotesi di cui all'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 15 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori 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 e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari quali, in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. 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 Area/Ufficio.
5. 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 mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
6. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 16 a 21) si applicano dal 1° gennaio 2019.

Art. 16 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 2,00 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 1,15 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno;
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci con un massimo di euro 2,50 al giorno.
3. Le indennità di rischio e di disagio non si cumulano con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 23.

IL 20/01/2019
Dott.ssa Emilia Piro

4. Vengono individuati di seguito i criteri il cui ricorrere determinano la corresponsione dell'indennità condizioni di lavoro:

a) **Rischio.** 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, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzi e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute, ravvisabili anche dal Documento di valutazione dei rischi di cui al D.Lgs. 81/2008.
- 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.

b) **Disagio.** Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. Sono individuati i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo.
- La condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

c) **Maneggio valori** – L'indennità viene corrisposta ai dipendenti adibiti 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.

Al fine della effettiva incidenza della presente causale, il dipendente deve essere stato nominato agente contabile e deve essere adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori ivi compresa la distribuzione dei buoni pasto.

5. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli Responsabili e viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività rischiose/disagiate/di maneggio valori.

Art.17 - Indennità per specifiche responsabilità (art.70-quinquies, c. 1, CCNL/2018)

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL viene erogata annualmente secondo i seguenti criteri generali:

a) Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile, con atto scritto, 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. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);

b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di Ente;

c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di Ente destinato a finanziare l'indennità di specifiche responsabilità. La

conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.

2. Le fattispecie alle quali il Responsabile dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a. Autonomie e Responsabilità:

a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi ed alle scadenze previste o assegnate;
a.3= Responsabilità di istruttoria di procedure complesse ed apposizione di pareri di regolarità tecnica sulle proposte determinative/deliberative inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

b. Responsabilità gestionale, che comprende:

b.1= Responsabilità di procedimenti di spesa;
b.2= Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
b.3= Responsabilità di realizzazione di piani di attività;

c. Responsabilità professionale che comprende:

c.1= Responsabilità di processo;
c.2= Responsabilità di sistemi relazionali complessi (partecipazione quale componente a commissioni di concorso, commissioni di gara, delegazioni trattanti, conferenze di servizi);
c.3= Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile del Servizio.

3. L'importo dell'indennità che varia da un minimo di € 300,00 ad un massimo di € 1500,00, è determinato dal competente responsabile applicando i criteri di cui all'unità tabella "Attribuzione/corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche Responsabilità.

4. I provvedimenti di cui al comma 1 lettera a di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

TABELLA

Per la Attribuzione/corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
(art. 70 – quinques CCNL)

a) Autonomie e Responsabilità	Max punti nr. 15
1 - Autonomia operativa	Punti da 1 a 5
2 - Grado di responsabilità	Punti da 1 a 5
3 - Livello di responsabilità di istruttoria	Punti da 1 a 5

b) Responsabilità gestionale	Max punti nr. 15
1 - Responsabilità di procedimenti di spesa	Punti da 1 a 5
2 - Responsabilità di coordinamento	Punti da 1 a 5
3 - Responsabilità di realizzazione di piani di attività	Punti da 1 a 5

c) Responsabilità professionale	Max punti nr. 15
1 - Responsabilità di processo	Punti da 1 a 5
2- Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 1 a 5
3 - Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni	Punti da 1 a 5

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Emilia Piro

Punteggi – indennità

Punteggio	Valore indennità
Da 31 a 45 punti	€ 1001,00/ 1500,00
Da 26 a 30 punti	€ 501,00/ 1000,00
Da 15 a 25 punti	€ 300,00/ 500,00

Art. 18 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:
 - a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
 - c. al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette;
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - a) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
 - b) € 180,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
 - c) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
 - d) € 300,00 al Responsabile dei Tributi;
4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Responsabile PO definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui.
5. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 100,00.
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (comma 1) nel caso ricorrono entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competrà quella di importo maggiore.
7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 19 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 19.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

1. Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono 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.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli eventuali appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile di Area/Ufficio competente.

Art. 19.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero 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);

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile del Settore competente.

3. Per le PO vi provvede il Segretario Comunale.

Art. 19.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile del Settore competente;

3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO VI – Perfomance e Premio individuale

Art. 20 - Disciplina della performance e del premio individuale

1. Le parti concordano di destinare ai trattamenti economici di cui al comma 2 lettere a), b), c), d), e) e f) la parte prevalente di cui all'art. 67 comma 3 del CCNL con esclusione delle lettere c), f) e g) di tale ultimo comma e, specificatamente, alla performance individuale il 30% di tali risorse.

2. la quota di risorse destinata all'attribuzione dei premi correlati alla performance di cui al precedente comma è erogata secondo i criteri stabiliti nel manuale di valutazione vigente.

IL SEGRETARIO
Dott.ssa Emilia Piro

Articolo 21 - Differenziazione del premio individuale

1. Ai sensi dell'art. 69, commi 2 e 3 del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:
 - la misura della maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del vigente sistema di misurazione e di valutazione vigente nell'Ente relativa alla performance individuale;
 - la quota massima di personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari a 10% del personale a tempo indeterminato presente in ogni struttura apicale e comunque non inferiore ad un dipendente per ogni Settore;
 - in caso di parità si farà riferimento alla media della valutazione performance conseguita negli ultimi 3 anni.

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

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.
5. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2020.

Art. 23 – Indennità di servizio esterno

1. Al personale della polizia locale, impiegato nei servizi esterni in via continuativa, con esclusione dei titolari di Posizione Organizzativa è corrisposto un compenso giornaliero pari a euro 2,50 lorde.
2. L'indennità di cui al comma 1 compete per i servizi che presentano contemporaneamente i seguenti requisiti:
 - a) il servizio esterno deve essere svolto sulla base di ordini formali di servizio;
 - b) i servizi debbono essere svolti esclusivamente all'esterno della sede del Comando di Polizia Locale e della sede comunale;
 - c) il servizio esterno dovrà avere una durata giornaliera, anche frazionata, di minimo 3 ore;
 - d) il servizio esterno dovrà risultare attraverso la timbratura servizio fuori sede.
3. L'indennità non può essere attribuita per l'esecuzione di servizi aventi natura sporadica e occasionale.

4. L'indennità può essere corrisposta a coloro che sono chiamati a sostituire, occasionalmente, il personale ordinariamente preposto all'espletamento dei servizi esterni.
5. Il Comandante della Polizia dovrà attestare per iscritto, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti secondo la disciplina del presente articolo.
6. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2020.
7. La presente indennità non si cumula con le indennità di rischio e di disagio di cui all'art. 16.
8. La presente indennità verrà erogata con cadenza trimestrale.

Art. 24 – Indennità di funzione (gli enti possono)

1. L'indennità di cui all'art. 56 – sexies del CCNL viene erogata al personale di categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo e viene corrisposta per dodici mensilità.
2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:
 - a – Agenti : massimo euro 300,00;
 - b – Sottoufficiali: massimo euro 500,00;
 - c- ufficiali: massimo euro 1000,00.
3. All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale del Comandante della Polizia Municipale.
4. L'indennità NON è erogabile quando il dipendente non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare. Nel computo dei giorni non si considerano come assenze i giorni di cui alla nota 1*.

*

- a – Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
- b – Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
- c – Giornata per avvenuta donazione di sangue;
- d – Espletamento mandato di rappresentate delle R.S.U.;
- e – Rappresentante per la sicurezza ai sensi del D. Lgs. Nr. 81/2008;
- f – Permesso sindacale retribuito;
- g – Partecipazione ad assemblee sindacali;
- h - Riposo compensativo;
- i – Maternità limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
- j – Ferie;
- k – Recupero festività sopprese;
- l – Infortunio sul lavoro;
- m – Permessi ai sensi della L. nr. 104/1992.

Art. 25 Proventi delle violazioni al Codice della Strada

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21/05/2018 le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della PM, confluiscano unicamente, all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.
2. Con deliberazione della Giunta Comunale da adottarsi annualmente viene definito il valore massimo dei proventi destinati a previdenza complementare.
3. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21/05/2018 viene prevista l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, con oneri a carico del fondo delle risorse decentrate mediante deliberazione di Giunta Comunale semprechè risultino rispettati i vincoli vigenti in maniera di costituzione del

fondo risorse decentrate. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 26 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono stabiliti nel manuale sulla performance di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 187/2014 e nella deliberazione di Giunta Comunale nr. 86 del 06/05/2019.
2. La retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, determinata annualmente, non può essere inferiore al 15% dell'ammontare complessivo della retribuzione di posizione.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 27 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza trimestrale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari. In relazione a prevedibili esigenze di servizio, ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità per un numero di turni superiore a 6 a condizione che tale limite non sia superato con riferimento ad un arco temporale plurimensile; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Art. 28 – Turnazioni

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera l) del CCNL 21/05/2018 l'arco temporale di cui all'art. 23, comma 2 del medesimo contratto preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni è il trimestre. Pertanto, le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del trimestre, 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. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni di lavoro individuali, quella che presuppone un'oscillazione tra i due turni non superiore al 70% e non inferiore al 30%.

2. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittima, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno.
3. Il personale che si trovi in una delle situazioni sotto elencate, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni:
 - a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
 - b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

Re

- c) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età;
- d) la lavoratrice o il lavoratore che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- e) la lavoratrice o il lavoratore che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21/05/2018;
- f) la lavoratrice che si trovi in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- g) la lavoratrice o il lavoratore che siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Articolo 29 - Lavoro straordinario

Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, è confermato in 180 ore.

Articolo 30 - Banca delle ore

1. La banca delle ore di cui all'art. 38 bis del CCNL 14/09/2000 contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione a titolo di permesso compensativo, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di nr. 36 ore.

Art. 31– Flessibilità dell'orario di lavoro

- 1 . Per il Comune di Alba adriatica l'istituto della flessibilità è previsto nella delibera di giunta Comunale nr. 250 del 06/11/2002 a cui si rinvia.

Art. 32 – Orario multiperiodale

1 Le parti convengono sulla non necessità di elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 33 – Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.



Art. 34 – Salario accessorio del personale a tempo parziale



IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Emilia Piro


17

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo

Art. 35 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato per poter essere valutato e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 240 (duecentoquaranta) giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 36 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

1. Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).
3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

Art. 37 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

1. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:
a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro.
b) Area della vigilanza
c) Area scolastica ed educativa
d) Biblioteca

CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 38 Salute e sicurezza sul lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione del D. Lgs. 81/2008 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali. Gli interventi di protezione e sicurezza sui luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici. In accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità condizioni di lavoro.

2. L'Amministrazione deve assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e formare i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza come indicato dal D. Lgs. 81/2008 e si impegna altresì a proseguire nella realizzazione del piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e di prevenzione dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione alla evoluzione o alla insorgenza di nuovi rischi. Il programma di intervento sanitario sarà realizzato in base alla pianificazione del Medico Competente nominato ai sensi della suddetta normativa.
3. Per quanto attiene gli aspetti applicativi del Decreto Legislativo 81/2008 riguardanti il "Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza" si rinvia al contratto collettivo nazionale quadro stipulato tra l'ARAN e le principali confederazioni sindacali in data 10 luglio 1996.

Articolo 39- Qualità del lavoro ed innovazione degli assetti organizzativi

1. In relazione al conseguimento degli obiettivi relativi all'incremento e/o mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività ed alla necessità di contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, la delegazione sindacale è convocata per trattare sulle implicazioni riferite alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti.
2. In ogni caso, almeno una volta all'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti la materia e le previsioni di intervento.
3. È garantita l'attivazione di specifici interventi per la facilitazione delle attività dei dipendenti disabili.

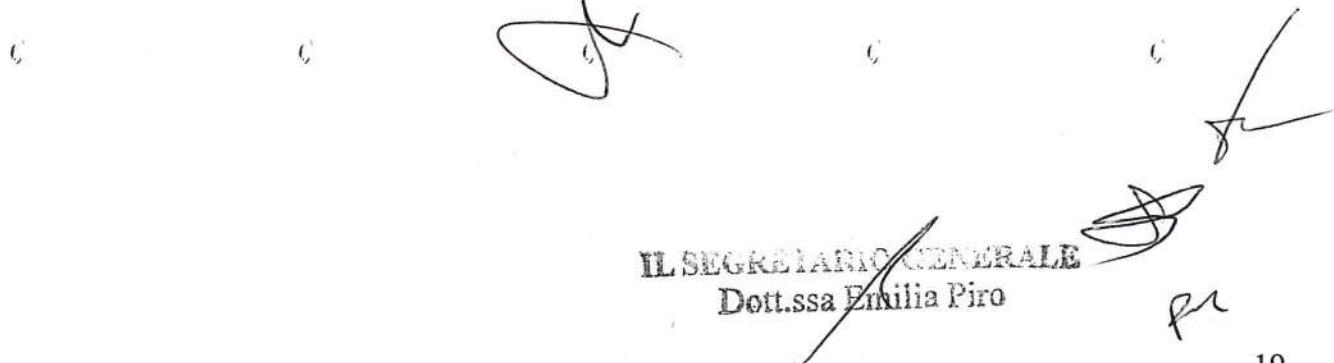
Art. 40 - Clausola finale – Welfare integrativo

1. Le parti si danno reciprocamente atto che il Comune di Alba Adriatica non ha disponibilità già stanziate per la concessione dei benefici di cui all'art. 72 del CCNL 21/05/2018.

Art. 41- Clausola finale

Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse degli anni successivi al 2021 qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.

Il Segretario Generale
Dott.ssa Emilia Piro



DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziate per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.

2. Di norma, entro il mese di ottobre, dopo stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti del settore, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.

3. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori) provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:

a. **Punti 75**: risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure

b. In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente o per altre ragioni, in uno o più anni del triennio precedente, si terrà conto di quelle effettuate.

c. **Punti 25**: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 2,5 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento.

4. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a trentasei mesi.

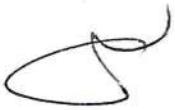
5. La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al 1.1. dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto;

6. A parità di punteggio data la precedenza al dipendente con la valutazione più elevata, nel caso di ulteriore parità a quello che ha avuto il punteggio più elevato nel fattore raggiungimento degli obiettivi e, in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica ed infine nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

7. Le graduatorie, distinte per settori, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

8. Le graduatorie hanno validità limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.



10.In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria¹.

11.I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 4 e 5. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 2, in via preventiva, potranno essere destinate apposite risorse per le PEO del personale incaricato di Posizione organizzativa, che verrà selezionato sulla base di una graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti di categoria D dell'ente, titolari dell'incarico.

²Si veda, art. 51, comma 7, CCNL.

