

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL PERSONALE
DIPENDENTE DEL COMUNE DI SELARGIUS TRIENNIO NORMATIVO
2019 – 2021 ANNUALITA' ECONOMICA 2019**

In data trenta dicembre alle ore tredici presso la residenza municipale del Comune di Selargius, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente – Dott.ssa Sesta Carla – Segretario Generale	P [x]	A []
Componente – Dott.ssa Alessandra Cuccuru – Direttore Area 02	P []	A [x]
Componente – Dott.ssa Maria Laura Giancaspro – Direttore Area 01	P [x]	A []

- **la delegazione sindacale:**

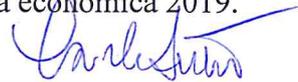
OO.SS. Territoriale CGIL FP	P []	A []
OO.SS. Territoriale UIL FPL – Melis Alessio	P [x]	A []
OO.SS. Territoriale CISL FP	P []	A []
R.S.U. Aziendale – Ambu Maria Grazia	P [x]	A []
R.S.U. Aziendale – Caredda Andrea	P [x]	A []
R.S.U. Aziendale – Pisu Cristina	P [x]	A []
R.S.U. Aziendale – Deiana Luciano Edoardo	P []	A [x]
R.S.U. Aziendale – Atzori Emiliana	P []	A [x]
R.S.U. Aziendale – Cogoni Roberta	P [x]	A []
R.S.U. Aziendale – Monni Antonello	P [x]	A []

Premesso che in data 13 dicembre è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo (CCI) del personale dipendente del Comune di Selargius concernente il triennio normativo 2019 – 2021 e l'annualità economica 2019; che, con atto di Giunta n. 289 del 23 dicembre, la Delegazione di Parte Pubblica è stata autorizzata alla sottoscrizione definitiva del presente Contratto; che su tale atto si è espresso, con parere favorevole n. 40 del 21 dicembre 2019, il Collegio dei Revisori del Comune di Selargius.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) concernente il triennio normativo 2019 – 2021 e l'annualità economica 2019.

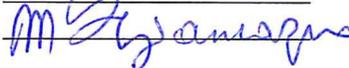
Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente



Componente

Componente

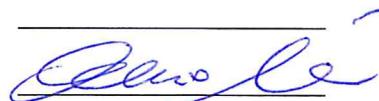


Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP

OO.SS. CGIL – FP

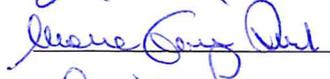
OO.SS. UIL – FPL



R.S.U. Aziendale –



R.S.U. Aziendale –



R.S.U. Aziendale –





R.S.U. Aziendale -
R.S.U. Aziendale -
R.S.U. Aziendale -
R.S.U. Aziendale -

Roberto Cepi

MS
Pr. M. Ferraro

INDICE:

	Pag.
TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I – Disposizioni Generali	4
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto	5
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati	5
Art. 5 – Sistema relazioni sindacali	5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	6
CAPO I – Risorse e Premialità	6
Art. 6 – Quantificazione delle risorse	6
Art. 7 – Strumenti di premialità	6
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse	7
Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	7
CAPO III – Progressione economica orizzontale	9
Art. 9 – Criteri generali	9
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi all’indennità	10
Art. 10 – Principi generali	10
Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)	10
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinques, co. 1, CCNL).....	11
Art. 13 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità (art. 70-quinques, co.1, CCNL)12	12
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	14
Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	14
CAPO VI – Performance e Premio individuale.....	15
Art. 15 – Disciplina della performance e del premio individuale	15
CAPO VII – Sezione polizia locale	17
Art. 16 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato	17
Art. 17 – Proventi delle violazioni al codice della strada	17
Art. 18 – Indennità di servizio esterno	17
Art. 19 – Indennità di funzione	17
CAPO VIII – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative	19
Art. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative	19
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	21
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro	21
Art. 21 – Reperibilità	21
Art. 22 – Turnazioni	21
Art. 23 – Lavoro straordinario e Banca delle ore	21
Art. 24 – Orario massimo di lavoro settimanale	21
Art. 25 – Flessibilità dell’orario di lavoro	22
Art. 26 – Orario multiperiodale	22
Art. 27 – Cessione delle ferie	22
Art. 28 – Welfare integrativo	22
CAPO II – Discipline Particolari	24
Art. 29 – Personale comandato o distaccato	24
Art. 30 – Salario accessorio del personale a tempo parziale	24
Art. 31 – Salario accessorio del personale a tempo determinato	24

Per 2 del con Gen Paul
 Of 2 del con Gen Paul
 Of 2 del con Gen Paul
 Of 2 del con Gen Paul

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

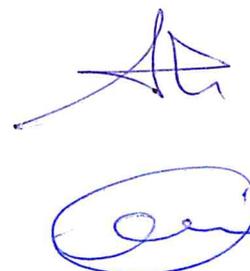
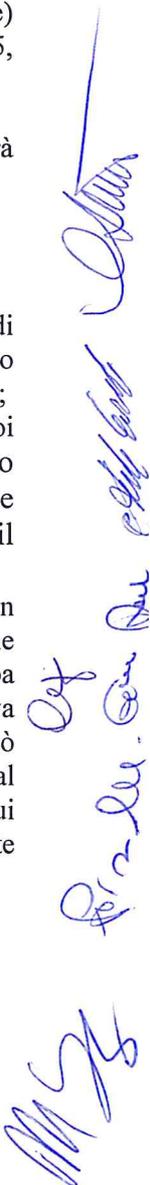
CAPO I – Disposizioni Generali

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, con particolare riferimento a quanto previsto:
 - a) dal 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) dal 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) dal 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) dal 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) dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
 - f) dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e da quello che sarà approvato con decorrenza dal 2020.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Selargius, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, salvo quanto specificamente previsto per i singoli istituti;
2. Salvo quanto previsto per le singole disposizioni contrattuali, il presente CCDI esplica i suoi effetti dal momento della sottoscrizione fino al 31/12/2021 e conserva la sua efficacia sino alla stipula del successivo contratto salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale, trovando per il periodo previgente applicazione il precedente contratto.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, verranno negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire entro il mese di marzo di ciascun anno. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso ciò non fosse possibile si erogheranno esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 68, comma 1 del CCNL 21.05.2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno di riferimento, verranno utilizzate negli anni successivi.

Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno 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

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

Art. 5 - Sistema relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall’art.5, comma 2 e dall’art.40 del D.Lgs. n. 165/2001, in modo coerente con l’obiettivo di contemperare l’esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l’impegno e la qualità della performance. Obiettivi fondamentali sono il contemperamento della missione di servizio pubblico dell’ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori, la crescita professionale e l’aggiornamento del personale nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma dell’ente.
2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità della delegazione di parte pubblica e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a. partecipazione;
 - b. contrattazione integrativa.
3. Nell’ambito della partecipazione, l’informazione è data mediante posta elettronica certificata (PEC) alle OO.SS. firmatarie del CCNL. Al fine di garantire una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte, la convocazione della delegazione trattante per le materie previste all’art. 7 del CCNL 21.5.2018 è proposta nei 15 giorni successivi alla data di trasmissione dell’informazione.
4. Le parti concordano nell’affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente contratto collettivo integrativo sono riconducibili alla più ampia nozione di “attività di gestione delle risorse umane” affidate alla competenza dei Responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell’art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo integrativo.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

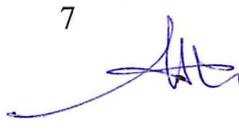
CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 6 – 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.
2. La quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL del 21 maggio 2018, deve comunque avvenire in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017) 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.
3. Il fondo annuale delle risorse decentrate destinato alle finalità di cui al precedente comma 1, è determinato sulla base dell'attuale previsione dell'articolo 67 del CCNL del 21 maggio 2018.
4. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art. 67, comma 4, del CCNL del 21 maggio 2018 è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'Ente.
5. L'integrazione prevista dall'art. 67, comma 5 (di parte variabile) del CCNL del 21 maggio 2018 è eventuale ed è rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'Ente; non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Gli obiettivi anche di mantenimento sono previsti nel piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c) ovvero l'utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.
6. L'integrazione prevista dall'art. 27 del D.Lgs. n. 150/2009 è eventuale e non può essere confermata e/o stabilizzata negli anni successivi; essa ha per oggetto una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione da destinare, in misura fino a 2/3, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto secondo i criteri generali operanti per l'assegnazione della produttività e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa. Le risorse possono essere utilizzate, previa definizione degli obiettivi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione nell'ambito del Piano della performance o strumenti analoghi di programmazione e conseguente misurazione "in itinere", solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di Performance e quindi validati dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Art. 7 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni) 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, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 9.
 - 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.







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

Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente articolo 7, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’Ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché 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;
 - 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) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l’Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) 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 contraddittorio;
 - e) 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;
 - f) 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. In ogni caso, secondo la previsione di cui all’art. 68, comma 3, del CCNL del 21 maggio 2018, in sede di contrattazione annuale la parte prevalente delle risorse variabili di cui all’art. 67, comma 3 [escluse le risorse indicate con le lettere c), f), g)] costituite da:
 - a) le risorse derivanti dall’applicazione dell’articolo 43 della Legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall’articolo 15, comma 1, lettera d) del CCNL 01.04.1999, come modificato dall’articolo 4, comma 4, del CCNL 05.10.2001;
 - b) la quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell’articolo 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 06 luglio 2011, n. 98;
 - c) gli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lettera b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
 - d) gli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dall’applicazione della disciplina dello straordinario di cui all’articolo 14 del CCNL 01.04.1999;

- e) l'eventuale integrazione della componente variabile del fondo sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% del monte salari del 1997;
 - f) le eventuali risorse stanziare per il conseguimento degli obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione,
- deve essere destinata ai trattamenti economici di cui all'articolo 68, comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), ovvero:
- a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità di condizioni di lavoro di cui all'articolo 70-bis;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'articolo 24, comma 1, del CCNL 14.09.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'articolo 70-quinquies;
 - f) indennità di funzione di cui all'articolo 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'articolo 56-quater;
4. almeno il 30% delle risorse di cui al precedente comma 3 deve essere destinato alla performance individuale.

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 9 – 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, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.
4. Ai fini della determinazione delle risorse, dei criteri, dei limiti e delle modalità per lo svolgimento delle progressioni economiche all'interno delle categorie, si rinvia all'adozione di specifici accordi da inserire in apposito Regolamento.



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

Art. 10 – 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. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario incaricato di posizione organizzativa competente.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità. Pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. 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 Funzionario incaricato di posizione organizzativa.
8. 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 ed agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 11 – 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 1,50 al giorno
 - Espletamento di attività disagiata: euro 1,25 al giorno
 - Espletamento di maneggio valori: euro 1,25 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 (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

3.A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati, anche alla luce di quanto contenuto nel Documento Unico di Valutazione dei Rischi Aziendale:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni e, pertanto, in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive.

3.B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

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.

Si individuano 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.

3.C. MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa per un importo minimo annuale di euro **10.000** (diecimila). Vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili incaricati di specifico maneggio valori di cassa e individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è di competenza esclusiva dei singoli Funzionari incaricati di posizione organizzativa, sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, co. 1, CCNL)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del 21 maggio 2018 si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Direttori d'Area 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.
2. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
3. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in Categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
4. L'indennità per specifiche responsabilità, che non siano riconducibili a responsabilità proprie delle posizioni organizzative e che non siano ricomprese nelle responsabilità professionali proprie della categoria di appartenenza, è da riconoscersi al personale appartenente alle Categorie D, C e B alle seguenti condizioni:
 - 1) Responsabilità gestionale, consistente:
 - nell'attribuzione formalizzata di servizio, ossia una struttura organizzativa caratterizzata da un buon livello di complessità ed autonomia organizzativa;
 - nel coordinamento di personale interno o gruppo di lavoro per un periodo di 12 mensilità consecutive;
 - 2) Responsabilità di istruttoria di un numero significativo di procedimenti particolarmente complessi, attribuita con provvedimento formale, ai sensi della Legge n. 241/1990, aventi rilevanza esterna, con esclusione della firma dell'atto finale (esempio: Pratiche Consulenza Tecnico Professionale, conferenze di servizio, ecc.) *(La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa/tecnica rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati, fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile);*
 - 3) Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici, a condizione che non siano già remunerati attraverso altri compensi (esempio: pratiche con elaborazioni decisionali di particolare rilevanza e responsabilità);
 - 4) Responsabilità di gestione e rendicontazione delle risorse assegnate per lo svolgimento dell'attività ordinaria (esempio: quantificazione delle risorse finanziarie per la realizzazione delle attività assegnate; monitoraggio degli stanziamenti di bilancio e dei rispettivi flussi di cassa).
5. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri:
 - per i dipendenti inquadrati nella Cat. D quando ricorrano contemporaneamente:

- le 4 condizioni di cui al precedente comma, 100% dell'importo massimo dell'indennità fissato per l'anno;
 - almeno 3 delle condizioni di cui al precedente comma, 75% dell'importo massimo dell'indennità fissato per l'anno;
 - per i dipendenti inquadrati nella Cat. C quando ricorrano contemporaneamente:
 - le 4 condizioni di cui al precedente comma, 75% dell'importo massimo dell'indennità fissato per l'anno;
 - almeno 3 delle condizioni di cui al precedente comma, 55% dell'importo massimo dell'indennità fissato per l'anno;
 - per i dipendenti inquadrati nella Cat. B quando ricorrano contemporaneamente:
 - le 4 condizioni di cui al precedente comma, 55% dell'importo massimo dell'indennità fissato per l'anno;
 - almeno 3 delle condizioni di cui al precedente comma, 40% dell'importo massimo dell'indennità fissato per l'anno.
6. L'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo deve avvenire nel rispetto della seguente procedura e tempistica, pena la sua mancata attribuzione:
- ❖ Le parti si impegnano a determinare entro il mese di marzo l'importo delle risorse da destinare a tale finalità in sede di contrattazione ed entro il mese successivo, in sede di Conferenza dei Direttori, dovranno essere individuati i destinatari dell'indennità per specifiche responsabilità e l'importo massimo dell'indennità stessa.
 - ❖ La determinazione di attribuzione adottata dal Direttore d'Area dovrà essere trasmessa al Segretario Generale, al Direttore dell'Area cui fanno capo le funzioni riguardanti la gestione delle risorse umane ed alla R.S.U.
 - ❖ La liquidazione avverrà alla fine dell'anno di riferimento previa attestazione da parte del Direttore dell'Area della permanenza dei requisiti inizialmente riconosciuti.
7. L'importo da destinare alla presente indennità verrà determinato annualmente in sede di contrattazione collettiva integrativa.
8. Qualora il Direttore dell'Area non individui personale al quale attribuire specifiche responsabilità, o nel caso in cui a seguito dell'attribuzione delle indennità suddette residuassero delle somme, queste ultime confluiranno nel budget della produttività collettiva dell'anno di riferimento.
9. Considerato che nella definizione delle varie ipotesi di specifiche responsabilità devono essere precisati i rapporti tra l'indennità fino a € 350,00 annui lordi di cui al comma 2 dell'articolo 70-quinquies con l'indennità per specifiche responsabilità di cui al comma 1 del medesimo articolo, le parti stabiliscono che non è consentito cumulare l'erogazione delle indennità riferite alle due diverse fattispecie sul presupposto che:
- essendo accezioni diverse del medesimo istituto contrattuale non può essere corrisposta la doppia erogazione al medesimo dipendente, garantendone tuttavia il trattamento di maggior favore
 - è infatti opportuno, in base ai principi generali, che una stessa prestazione non sia destinataria di più di una forma di trattamento economico accessorio.

Art. 13 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, co. 2, CCNL)

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21 maggio 2018 di importo massimo non superiore 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. compensa le specifiche responsabilità affidate 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 incaricati di posizione organizzativa che ricoprano i ruoli e/o le

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 14.1 – Compensi di cui all'art. 43 della Legge n. 449/1997

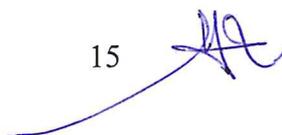
1. Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL del 1° aprile 1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - 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 appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile dell'Area competente.

Art. 14.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21.05.2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi tecnici (art. 113 D.Lgs. n. 50/2016);
 - compensi per avvocatura (ex art. 27 CCNL 14.09.2000 e art. 9 Legge n. 114/2014);
 - recupero evasione tributi locali (art. 3, comma 57, Legge n. 662/1996 e art. 59, comma 1, lettera p. D.Lgs. n. 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, D.L. n. 269/2003 convertito in Legge n. 326/2003).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Direttore d'Area competente.

Art. 14.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. n. 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. n. 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 all'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 dall'art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012, in favore del personale che direttamente ha contribuito alla realizzazione degli obiettivi previsti nel Piano. Il restante 50% in favore di tutto il personale, 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 di posizione organizzativa dell'Area di competenza.
3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) del CCNL 21.05.2018, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.



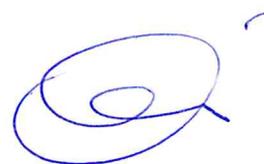
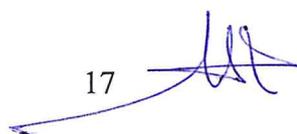

Def. Cons. Riv. e Aff. Est. - D. Att.

P.z. Dir. Cons. Riv. e Aff. Est. - D. Att.

MSZ

relativo del 40%, o come diversamente dovesse essere fissato nel manuale di valutazione vigente al momento dell'assegnazione dei premi.

5. Per quanto riguarda gli ulteriori aspetti, si rinvia al Regolamento sul Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente vigente al momento della valutazione.
6. Come previsto dall'articolo 69 del CCNL 21.05.2018 è definita la fascia delle eccellenze, a cui è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. In tale fascia rientra una percentuale di personale compresa tra il 10% e il 20% (con arrotondamento all'unità superiore) meglio valutato a livello di ente; in sede di prima attuazione trova applicazione la percentuale del 10% suscettibile di modificazione in sede di accordi annuali. In ogni caso l'accesso alla fascia delle eccellenze richiede il possesso di una valutazione uguale o superiore al 98%; in caso di *ex aequo* nell'ultima posizione utile per l'accesso alla fascia delle eccellenze, sono ammessi alla stessa tutti i dipendenti aventi riportato la stessa valutazione utile a tal fine.
7. I dipendenti in regime di part-time accedono al premio per la performance in proporzione alla percentuale della prestazione lavorativa.



CAPO VII – Sezione polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo. Ai fini della certezza e della correttezza dell'applicazione, tutte le disposizioni riportate nel presente Capo si applicano dal primo giorno del mese successivo a quello dell'avvenuta sottoscrizione definitiva del presente contratto.

Art. 16 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-*bis*, Decreto Legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in Legge n. 96/2017;
 - articolo 56-ter del CCNL;
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
 - al Regolamento Comunale adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. ed alla RSU, approvato dalla Giunta Comunale.
2. I compensi di cui al presente articolo sono integralmente finanziati da soggetti terzi (compresi i relativi oneri e IRAP) e sono subordinati all'approvazione del Regolamento di cui sopra.

Art. 17 – Proventi delle violazioni al codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi, nella quota determinata dall'Ente ai sensi dell'articolo 208, commi 4 lettera c) e 5, del D.Lgs. n. 285/1992, sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
 - a) Contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
 - b) Finalità assistenziali, nell'ambito delle misure del welfare integrativo, secondo la disciplina dell'articolo 72 del CCNL del 21.05.2018;
 - c) Erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. La liquidazione delle somme di cui sopra sarà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.
2. L'importo degli incentivi sarà determinato annualmente con deliberazione della Giunta Comunale.

Art. 18 – Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. La misura dell'indennità viene stabilita in euro 2,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno a 4 ore continuative.
3. Il Responsabile/Comandante di Polizia Locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

Art. 19 – Indennità di funzione

1. L'eventuale esercizio di specifica funzione che comporta compiti di responsabilità connessi al grado rivestito dal personale che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle Posizioni Organizzative dà titolo ad una indennità in misura non superiore a € 3.000 annui lordi da corrispondere per 12 mensilità.
2. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate

3. L'indennità è corrisposta annualmente previa verifica dell'attribuzione di un incarico di responsabilità individuate e determinate dal Responsabile/Comandante di Polizia Locale. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.
4. L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone il seguente percorso operativo:
 - a. individuazione a cura del Responsabile/Comandante di Polizia Locale dei compiti che comportano l'esercizio di particolari funzioni in relazione al grado rivestito;
 - b. graduazione da parte del Responsabile /Comandante di Polizia Locale delle posizioni di particolare responsabilità sulla base dei seguenti fattori di valutazione:
 - Peso oggettivo della responsabilità anche in relazione al livello di rischio determinato in sede di approvazione del PTPCT (max 50/100);
 - Valenza interna e/o esterna della responsabilità (max 30/100);
 - Continuità o episodicità della responsabilità (max 20/100);
 - c. attribuzione formale dell'incarico, previa individuazione del personale dipendente a cura del Comandante di Polizia Locale, a seguito dell'applicazione dei fattori di valutazione sopra indicati;
5. Il valore individuale dell'indennità è determinata applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto, come sottoindicato:
 - Punteggio da 91 a 100: 100% del budget massimo finanziato
 - Punteggio da 90 a 50: in proporzione al punteggio conseguito calcolato sul budget massimo finanziato
6. Le risorse destinate annualmente a finanziare la presente indennità e non utilizzate confluiranno nel budget della produttività collettiva dell'anno di riferimento.

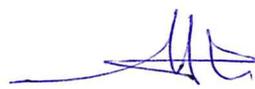
CAPO VIII – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Art. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. L'ente individua, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL del 21.5.2018, le posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato e stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione e di risultato in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate e nell'ambito delle risorse appositamente destinate.
2. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità nell'ambito dell'area delle posizioni organizzative.
3. L'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato è determinato dalla Giunta annualmente in misura che non può essere inferiore al 15% delle risorse complessivamente destinate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le Posizioni Organizzative previste dal proprio ordinamento.
4. La retribuzione di risultato è erogata a consuntivo tenuto conto della valutazione assegnata dall'Organismo Indipendente di Valutazione a ciascuna posizione organizzativa sulla base del Sistema di valutazione delle posizioni organizzative vigente al momento della valutazione.
5. L'esito complessivo della valutazione della performance individuale è determinato dall'esito della performance organizzativa, a cui è attribuito un peso relativo pari al 60%, e dall'esito della performance per obiettivi specifici e comportamenti, a cui è attribuito un peso relativo complessivo pari al 40% del totale.
6. Ciascuna Posizione Organizzativa accede al budget destinato all'erogazione della retribuzione di risultato proporzionalmente alla pesatura della propria retribuzione di posizione; il budget teorico individuale di ciascuna posizione organizzativa per la retribuzione di risultato è quindi rapportato alla retribuzione di posizione in godimento.
I budget individuali sono assegnati avuto riguardo ai parametri stabiliti nel Sistema di valutazione delle P.O. vigente al momento della valutazione.
7. Al soggetto titolare di posizione organizzativa sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.5.2018. La retribuzione di risultato valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori. In sede di approvazione annuale del Piano degli obiettivi o altro strumento analogo di programmazione sono individuati gli obiettivi strettamente correlati alla retribuzione di risultato.
8. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
 - b) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della Legge n. 326 del 2003, ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
 - c) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57, della Legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997;
 - d) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella Legge n. 556/1996 (compensi Avvocatura);
 I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nella misura seguente:

- se una P.O. percepisce da 5.001 a 10.000 euro di incentivi per specifiche disposizioni di legge su base di competenza annua, la retribuzione di risultato subisce una riduzione del 5 %;

- se una P.O percepisce da 10.001 a 20.000 euro di incentivi per specifiche disposizioni di legge su base di competenza annua, la retribuzione di risultato subisce una riduzione del 10%;
- se una P.O. percepisce oltre 20.000 euro di incentivi per specifiche disposizioni di legge su base di competenza annua, la retribuzione di risultato subisce una riduzione del 15%.



MS
Per D. Soc. An.
Dott. Soc. An.
C. An.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 21 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, 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; l'Ente può assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Art. 22 – Turnazioni

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4, del CCNL, le parti concordano che:
 - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 30 % su base mensile;
 - b) La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno;
 - c) La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.
2. Il regime della turnazione è applicato nell'Ente con riferimento ai soli addetti della Polizia Locale, con esclusione del personale amministrativo.
3. Le parti danno atto che per il personale turnista del Comando di Polizia Locale vige la riduzione dell'orario di lavoro alle 35 ore medie settimanali, ai sensi dell'articolo 22 del C.C.N.L. del personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali del 01.04.1999.
4. Compete al Direttore dell'Area dimostrare che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione dell'orario di lavoro sono fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetti organizzativi. A tal fine il medesimo Direttore d'Area dovrà predisporre annualmente una relazione in via anticipata da verificarsi a consuntivo.

Art. 23 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. In applicazione degli artt. 38 e 38-bis del CCNL 14 settembre 2000 e dell'art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:
 - a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 150 annue, con esclusione di eventuali ore di straordinario non a carico del bilancio comunale;
 - b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 30 ore. Tali ore potranno essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 24 – Orario massimo di lavoro settimanale

1. In applicazione degli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.

Art. 25 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e dell'art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti 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:
 - Fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, che preveda la possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita per un'ora nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il Direttore d'Area, se consentito dagli orari di apertura e chiusura della sede municipale e compatibilmente con gli orari di apertura al pubblico degli Uffici.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL del 21 maggio 2018;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 26 – Orario multiperiodale

1. Ai sensi dell'art. 25 del CCNL la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.
2. In applicazione degli artt. 7, comma 4, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodo e in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

Art. 27 – Cessione delle ferie

1. Fermi restando i diritti di cui al Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e al CCNL vigente, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito le ferie maturate nell'anno e residue alla data del 31 dicembre dell'anno di maturazione ai lavoratori dipendenti, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.
2. Entro il 31 gennaio di ogni anno il personale che cede le ferie comunica al proprio Direttore d'Area il numero di giorni che cede per le finalità di cui sopra.
3. Le ferie cedute sono inserite in una "banca delle ferie" gestite dal Direttore d'Area secondo le finalità di cui al comma 1.

Art. 28 – Welfare integrativo

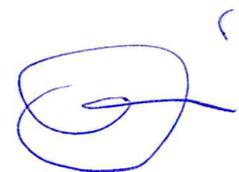
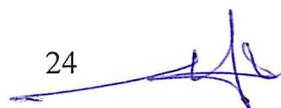
1. Eventuali benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c. contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;





- d. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e. polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale,

sono definiti in apposita sessione di contrattazione integrativa nei limiti delle disponibilità già stanziare dall'Ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico.



CAPO II – Discipline Particolari

Art. 29 – Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, accede agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto collettivo 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. 30 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale accede 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 collettivo integrativo.

Art. 31 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato accede agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto collettivo decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali e secondo le condizioni fissate nel Regolamento sulla performance vigente al momento dell'attribuzione del salario accessorio.




CAPO III – Disposizioni Finali

Art. 32 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. L'Ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze, funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine di innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.
2. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti verificano le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte anche in relazione alle misure necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili.

Art. 33 – Clausola finale

1. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
3. Il presente contratto sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico-finanziaria, e sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti convengono che, nel corso del 2020, procederanno al monitoraggio delle risorse necessarie alla corresponsione delle indennità di cui agli articoli 11,12,13,18,19 del presente Contratto Decentrato, nonché di altri istituti e, se congiuntamente lo riterranno necessario, procederanno ad una loro rivisitazione.



CAPO III – Disposizioni Finali

Art. 32 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. L'Ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze, funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine di innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.
2. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti verificano le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte anche in relazione alle misure necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili.

Art. 33 – Clausola finale

1. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
3. Il presente contratto sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico-finanziaria, e sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti convengono che, nel corso del 2020, procederanno al monitoraggio delle risorse necessarie alla corresponsione delle indennità di cui agli articoli 11,12,13,18,19 del presente Contratto Decentrato, nonché di altri istituti e, se congiuntamente lo riterranno necessario, procederanno ad una loro rivisitazione.

PARTE ECONOMICA ANNUALITA' 2019

Le parti prendono atto delle determinazioni: n° 254 del 14 marzo 2019, con la quale è stato approvato in via provvisoria il Fondo delle risorse decentrate, e n° 1214 del 17 dicembre 2019, in base alle quali la quantificazione delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2019 risulta così determinata:

DESCRIZIONE	2019
QUADRO A - Risorse stabili	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	€ 232.590,98
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	€ 38.268,30
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	€ 15.916,62
INCREMENTO CCNL 11,04,2008 - (ART. 8. C 2)	€ 20.561,62
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	€ 23.119,73
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)	€ 0,00
CONSOLIDAMENTO DECURAZIONI 2011-2014 - (ART.9, comma 2-bis DL n.78/2010)	- € 12.607,65
DECURTAZIONI PARTE FISSA - LIMITI 2015 - (ART. 1, comma 236, L. n.208/2015)	
DECURTAZIONI PARTE FISSA - LIMITI 2016 - (ART. 23, comma 2, D.LGS. n.75/2017)	
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICH.CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09) - corrisposta a carico bilancio	€ 19.208,68
TOTALE RISORSE STABILI - IMPORTO CONSOLIDATO EX ART.67, COMMA 1, CCNL 21/05/2018 (somma voci da A a H)	€ 337.058,28
ART. 67, C.2, lett.A CCNL 21/05/2018) Incremento € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015 - Non soggette al limite art. 23 co.2 DLgs.75/2017	€ 12.313,60
ART. 67, C.2, lett.B CCNL 21/05/2018 - Differenziali PEO - Non soggette al limite art. 23 co.2 DLgs.75/2017	€ 6.588,01
ART. 67, C.2, lett.C CCNL 21/05/2018 - RIA e assegni ad personam personale cessato 2017-18	€ 2.499,51
TOTALE RISORSE STABILI	€ 358.459,40

QUADRO B – Risorse variabili

Risorse variabili soggette al limite

RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	€ 850,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ex ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01 - art.67, comma 3, lett.C CCNL 21/05/2018)	€ 26.425,00
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 67, C.4, CCNL 21/05/2018 - EX ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	€ 14.891,00
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000 - ART.67, CO.3, LETT.F, CCNL 21.05.2018)	€ 250,00
DECURTAZIONI PARTE VARIABILE - LIMITI 2016 (ART. 23, comma 2, D.LGS. n.75/2017)	
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 42.416,00

Risorse variabili NON soggette al limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 01/04/1999)	€ 2.634,78
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO ANNO PRECEDENTE - (ART. 14, C.4, CCNL 01/04/1999 - ART.67, C.3, LETT.E) CCNL 21/05/2018)	€ 12.209,00
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 01/04/1999)	€ 60.220,11
COMPENSI SENTENZE FAVOREVOLI - (derivanti da cause con vittoria di spese a carico della controparte, acquisite in entrata al bilancio dell'ente.)	977,44
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)- derivanti cause spese compensate	
COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 01/04/1999 - ART. 70-TER CCNL 21/05/2018)	€ 2.766,16
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 78.807,49

TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 121.223,49
---------------------------------	---------------------

TOTALE RISORSE STABILI + VARIABILI	€ 479.682,89
---	---------------------

QUADRO A – TOTALE RISORSE STABILI **Euro 358.459,40**

QUADRO B – TOTALE RISORSE VARIABILI **Euro 121.223,49**

TOTALE GENERALE RISORSE **Euro 479.682,89**

QUADRO C – Utilizzo risorse stabili

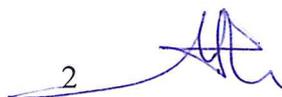
L'UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE CON CARATTERISTICHE DI CERTEZZA, STABILITÀ E CONTINUITÀ RISULTA COSÌ DEFINITA:

N.	ISTITUTI CONTRATTUALI	IMPORTI
1	Art. 17, comma 2, lett. b) Fondo per Progressione Economica Orizzontale	Euro 144.600,00
2	Art. 33 CCNL 22/1/2004 - Indennità di Comparto	Euro 55.850,00
	TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	Euro 200.450,00

QUADRO D – Disponibilità risorse decentrate

- Risorse stabili complessive (quadro A): a dedurre	Euro 358.459,40
- Risorse stabili utilizzate per istituti contrattuali stabili (quadro C): restano	Euro 200.450,00
- Risorse stabili disponibili (A meno C): più	Euro 158.009,40
- Risorse variabili complessive (quadro B)	Euro 121.223,49

TOTALE RISORSE DISPONIBILI: **Euro 279.232,89**

2 





Pr. M. G. 2012 Of. 2012/1000/1000

DESTINAZIONE RISORSE DISPONIBILI

Poiché le clausole del Contratto Normativo annualità 2019/2021 devono trovare applicazione dalla data di sottoscrizione del contratto stesso, per l'annualità 2019 gli istituti economici già previsti restano regolamentati dalla disciplina contenuta nel Contratto Normativo 2016/2018, finanziati come di seguito:

RIEPILOGO

1 – Risorse finanziarie disponibili per l'anno 2019:	€ 279.232,89
2 – Destinazione risorse:	
- paragrafo a): (indennità turno, rischio, reperibilità, festivo, ecc.)	€ 38.500,00
- paragrafo b): (indennità disagio)	€ 600,00
- paragrafo c): (indennità maneggio valori)	€ 275,00
- paragrafo d): (ex articolo 17, comma 2°, lett. i)	€ 2.400,00
- paragrafo e): (ex articolo 17, comma 2°, lett. f)	€ 0,00
- paragrafo f): (integrazione 1,2% - Art. 67, c. 2 CCNL 21.5.2018)	€ 14.891,00
- paragrafo g): (produttività)	€ 157.503,18
- paragrafo h): (indennità ex articolo 54 C.C.N.L. 14.09.2000)	€ 250,00
- paragrafo i): (compensi per attività di: Incentivi funzioni tecniche (€ 54.259,53) condono edilizio (€ 5.960,58) indagini ISTAT (€ 2.766,16), ICI (€ 850,00)	€ 63.836,27
- Paragrafo j): (compensi professionali Avvocatura ex articolo 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e articolo 9 della Legge n. 114 dell'11.08.2014)	€ 977,44
TOTALE	€ 279.232,89

