

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
PER IL TRIENNIO 2019 – 2021
ACCORDO DEFINITIVO

In data 30 dicembre 2019, alle ore 9.00 presso la residenza municipale del Comune di DECIMOMANNU, ha avuto luogo l'incontro tra:

- ***la delegazione di parte pubblica:***

Presidente – GIANLUCA COSSU – Segretario comunale

P [X] A[]

- ***la delegazione sindacale:***

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	P [] A[x]
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	delegato GUIDO SPANO	P [X] A[]
OO.SS. Territoriale	CISL FP	P [] A[x]
OO.SS. Territoriale	CSA	delegato PISU MATTEO	P [X] A[]
R.S.U. Aziendale	– MELIS FABIO		P [X] A[]
R.S.U. Aziendale	– CASTI VIOLA		P [X] A[]
R.S.U. Aziendale	–SANNA GIANFRANCO		P [] A[X]

Per la sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo normativo del Comune di DECIMOMANNU nel testo di seguito riportato:

COMUNE DI DECIMOMANNU
Città Metropolitana di Cagliari

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
(CCDI)
TRIENNO 2019-2021**

*Milsoft
M. S.
M. S.*

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	5
CAPO I – Disposizioni Generali	5
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	5
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	5
Art. 3 – Relazioni sindacali	6
Art. 4 – Verifiche dell’attuazione del contratto	7
Art. 5 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati	7
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	8
CAPO I – Risorse e Premialità	8
Art. 6 – Quantificazione delle risorse	8
Art. 7 – Strumenti di premialità	9
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse	9
Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	9
CAPO III – Progressione economica orizzontale	10
Art. 9 – Criteri generali	10
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità	11
Art. 10 – Principi generali	11
Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)	11
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità	13
Art. 13 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità	14
CAPO VI – Performance e Premio individuale	17
Art. 18 – Disciplina della <i>performance</i> e del premio individuale	17
Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative	18
CAPO VII – Sezione Polizia Locale	19
Art. 20 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato	19
Art. 21 – Proventi delle violazioni al codice della strada	19
Art. 22 – Indennità di servizio esterno	20
Art. 23 – Indennità di funzione	20
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	21
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro	21
Art. 24 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	21
Art. 25 – Reperibilità	22
Art. 27 – Lavoro straordinario e banca delle ore	23
Art. 28 – Orario massimo di lavoro settimanale	24
Art. 29 – Flessibilità dell’orario di lavoro	24
Art. 30 – Orario multiperiodale	25
Art. 31 – Pausa	25
CAPO II – Discipline Particolari	25
Art. 32 – Personale comandato o distaccato	25
Art. 33 – Salario accessorio del personale a tempo parziale	25
Art. 34 – Salario accessorio del personale a tempo determinato	25
Art. 35 – Lavoro somministrato	25
Art. 36 – Telelavoro	26



CAPO III – Ulteriori disposizioni e norme finali.....	26
Art. 38 – Salute e sicurezza sul lavoro	27
Art. 39 - Clausola finale	27

[Handwritten signatures]

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. In particolare si avrà riguardo a:
 - a) 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) 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 con deliberazione di Giunta comunale n. Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 189 del 28.12.2012 e ss.mm.ii;
 - f) Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*, approvato con atto deliberativo Giunta Comunale n. 46 del 09.05.2019;
 - 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 in quanto non disapplicati.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale con contratto di formazione e lavoro.
2. Le parti condividono l'esigenza di mantenere un pieno allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa dell'ente. Le parti convengono che il presente contratto decentrato integrativo ha valenza per il triennio 2019-2021 con decorrenza dalla stipula dell'accordo definitivo, salvo che sia espressamente stabilita una diversa decorrenza per specifici istituti contrattuali. In particolare trova applicazione per tutto il 2019 l'istituto della maggiorazione del premio legato alla performance individuale, in attuazione dell'art. 69 commi 2 e 3 del CCNL 2016/2018.



-
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere 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 ottobre di ciascun anno.
 4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Relazioni sindacali

Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 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-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;
- 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 dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;



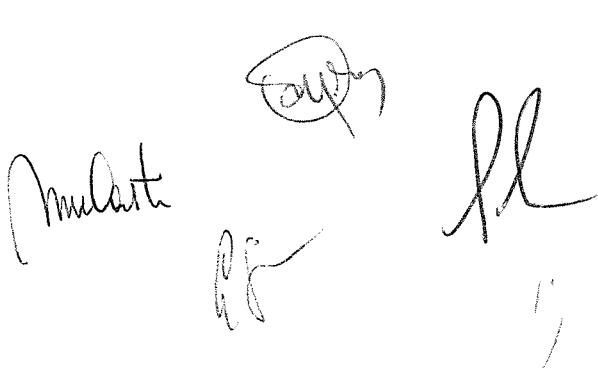
-
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
 - 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, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
 - z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

Art. 4 – 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 convoca la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.
3. Le parti concordano sulla necessità dell'istituzione del CUG, quale organismo di tutela del benessere dei lavoratori.

Art. 5 – 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 e, in tal caso, la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta 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.



The image shows three handwritten signatures in black ink. One signature, "Muller", is located at the bottom left. Another signature, "Santoro", is at the top center. A third signature, "P.L.", is at the bottom center. There are also some smaller, less distinct markings or signatures around the main ones.

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 comunale e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore alla stipula del presente o 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. La costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con Determinazione del Responsabile del Servizio Affari istituzionali e Personale.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventuale conferma o modifica dell'integrazione.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, per il conseguimento di obiettivi dell'ente definiti nel piano esecutivo di gestione (PEG)/ Piano della *performance* (PP), compresi quelli inerenti il potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Sono inoltre condizioni essenziali e legittimanti le seguenti condizioni:
 - a) *elaborazione di un apposito progetto che correlato ad obiettivi di attivazione di nuove attività, di implementazione e miglioramento, o anche di mantenimento, di servizi esistenti purché non espressi in termini generici, ma individuino risultati concreti, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità;*
 - b) *incentivazione della performance del solo personale direttamente coinvolto nel progetto e quantificazione preventiva del premio massimo individuale attribuibile;*
 - c) *stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;*
 - d) *accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;*
 - e) *garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;*
 - f) *in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.*

Mulatti *Carri* *PF* *LL*

Art. 7 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti e disposizioni adottati dall'ente, 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) *progressioni economiche sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, da prevedere 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 definite al successivo articolo 8.*
- 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, 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 art. 6, con cadenza annuale 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 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 specifici servizi.*
3. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo delle risorse decentrate, non inferiore a quella stabilita negli indirizzi impartiti dall'organo di governo dell'ente, sia destinata ad incentivare la *performance* individuale ed organizzativa.
4. Le parti possono anche definire annualmente la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla *performance* e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
5. Eventuali economie di parte stabile non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare le risorse complessive destinate alla *performance*.



Handwritten signatures are present at the bottom of the page. One signature is a stylized 'Molatti' written vertically. Another signature is a stylized 'P.L.' located to the right of the 'Molatti' signature. A third, less distinct signature is visible below the 'Molatti' signature.

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.
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell’allegato “A” del presente contratto.
3. Fermo restando che il fondo da destinare all’attribuzione di progressioni economiche orizzontali non può eccedere l’importo delle risorse decentrate stabili decurtate degli utilizzi stabili (progressioni economiche ed indennità di comparto in godimento), le parti convengono che annualmente le risorse per le PEO non potrà superare il 50% dell’ammontare delle risorse decentrate disponibili.

Milatti
Cavalli
PF
JL

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 Responsabile di Servizio.
5. L’indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi non riconducibili ordinarie condizioni di “resa” della prestazione ed individuate 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 Responsabile di Servizio.
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 e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

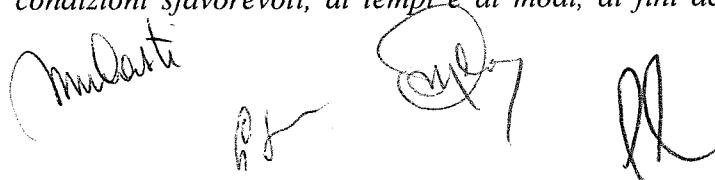
1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un’indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - a) Espletamento di attività esposta a rischio: euro 2,00 al giorno;
 - b) Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
 - c) Espletamento di maneggio valori: fino a euro 2,00 al giorno.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l’indennità è data dalla somma delle singole voci.
3. Successivamente alla stipula del presente contratto decentrato ciascun Responsabile di Servizio dovrà individuare, nell’ambito dell’articolazione organizzativo cui è preposto, le posizioni lavorative e, conseguentemente, i beneficiari delle indennità per particolari condizioni di lavoro ovvero confermare quelle che nell’anno 2018 svolgevano una o più delle attività considerate nel presente articolo.

A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

-
1. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del responsabile di servizio:
 - a) *prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di guida e trasporto con automezzi, mezzi fuoristrada, macchine operatrici ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico (escluso dipendenti con il profilo professionale di autista)*
 - b) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di tumulazione, esumazione e traslazione salme;*
 - c) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fognature, caditoie stradali e canali nonché dall'utilizzo del canal-jet;*
 - d) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di manutenzione del verde (decespugliatore, tosaerba, ecc.) e dall'impiego di antiparassitari e concimi;*
 - e) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di manutenzioni stradali con utilizzo di bitume ed emulsioni nonché dall'utilizzo di mezzi ad aria compressa;*
 - f) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla conservazione e manipolazione di prodotti quali vernici, concimi, antiparassitari, oli e carburanti;*
 - g) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dallo svolgimento di lavori di officina;*
 - h) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di manutenzione degli impianti di pubblica illuminazione e dall'utilizzo dell'autoscala;*
 - i) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'utilizzo di motori ed elettropompe e dalla manutenzione dei relativi condotti;*
 - j) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di segnaletica stradale in presenza di traffico;*
 - k) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'utilizzo di prodotti chimici all'interno di laboratori.*
 2. L'erogazione dell'indennità di rischio può avvenire trimestralmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Settore unitamente ad attestazione dello svolgimento delle attività di cui al comma 1 da parte del proprio collaboratore.

B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

1. 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 il profilo professionale di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.
2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a) *prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;*
 - b) *prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco*



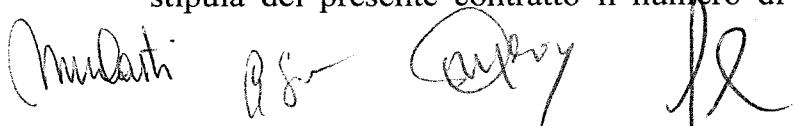
-
- della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;*
- c) *prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.*
3. L'erogazione dell'indennità di disagio può avvenire trimestralmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Settore unitamente ad attestazione dello svolgimento delle attività di cui al comma 1 da parte del proprio collaboratore.

C. MANEGGIO VALORI

1. L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. A tal fine, vengono individuate le seguenti figure:
 - a) *Economio comunale;*
 - b) *Agenti contabili individuati con provvedimento formale.*
2. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli Responsabili di Servizio, sulla base delle presenti disposizioni.
3. Si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
 - a) € 1,00 giornaliere per chi maneggia valori annuali sino a € 5.000,00;
 - b) € 1,50 giornaliere per chi maneggia valori da 5.001,00 fino a € 10.000,00;
 - c) € 2,00 giornaliere per chi maneggia valori oltre i 10.000 €
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
 - b) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di Servizio, con atto scritto ed adeguatamente motivato, 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;
 - c) l'assegnazione alle posizioni lavoro destinatarie dell'indennità per specifiche responsabilità determina la contestuale attribuzione della responsabilità di processo e/o di procedimenti, anche a rilevanza esterna, e la conseguente apposizione di una sigla attestante la regolarità degli atti e provvedimenti proposti al Responsabile di Servizio;
 - d) 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;
 - e) 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 per specifiche responsabilità.
 - f) Nell'ambito delle risorse a tal fine destinate, la Conferenza dei Responsabili di Servizio, presieduta dal Segretario comunale, individua entro 30 giorni dalla stipula del presente contratto il numero di posizioni di lavoro caratterizzate



dall'assunzione di specifiche responsabilità e provvede al riparto delle somme tra i diversi Servizi.

2. Le fattispecie alle quali il Responsabile di Servizio dovrà fare riferimento sono le seguenti:
 - a) **Responsabilità** di un ufficio formalmente istituito, ossia di una struttura organizzativa caratterizzata da un buon livello di autonomia e gestione di un numero significativo di procedimenti particolarmente complessi. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa/tecnica rimesso in capo al dipendente che assume le particolari responsabilità su procedimenti e atti non definibili e non standardizzati.
 - b) **Responsabilità** per l'esercizio di compiti e funzioni ascrivibili a particolari figure previste da disposizioni normative che richiedano specifiche abilitazioni o competenze professionali nonché autonomia operativa e assunzione diretta di responsabilità esterna.
 - c) **Responsabilità** di conseguimento di obiettivi e risultati contenuti in progetti, programmi o specifici piani di attività formalmente approvati dall'ente, a condizione che non siano già remunerati attraverso altri compensi;
 - d) **Coordinamento** di due o più unità lavorative interne o esterne che prestano attività in modo continuativo;
3. L'importo dell'indennità è graduato secondo i seguenti criteri:
 - a) possesso di almeno 1 delle 4 fattispecie di cui al precedente comma: euro 1.000,00;
 - b) possesso di almeno 2 delle 4 fattispecie di cui al precedente comma: euro 1.200,00;
 - c) possesso di almeno 3 delle 4 fattispecie di cui al precedente comma: euro 1.400,00;
 - d) possesso di tutte le fattispecie di cui al precedente comma: euro 1.600,00;
4. L'importo dovuto è commisurato al periodo di effettivo esercizio delle funzioni e può essere erogato mensilmente.
5. Non è consentito cumulare l'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità con le ulteriori indennità di cui all'articolo 13, garantendone tuttavia il trattamento di maggior favore.
6. Qualora il Responsabile 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.
7. Il fondo da destinare all'erogazione dell'indennità per le specifiche responsabilità e l'indennità di funzione di cui al successivo art. 23, non potrà essere superiore al 20% dell'ammontare delle risorse decentrate disponibili per la contrattazione. Se si superasse il tetto, si procederà a ridurre proporzionalmente le indennità dovute.

Art. 13 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL compete al personale:
 - a) che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale Elettorale, di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe;
 - b) assolve compiti di archivista informatico;
 - c) addetto ai servizi di protezione civile e agli uffici relazioni con il pubblico;
 - d) che svolge 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).
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - a) € 350,00 agli Ufficiali Elettorali, di Stato Civile e di Anagrafe;
 - b) € 350,00 al Responsabile dei Tributi secondo disposizioni legislative vigenti;

-
- c) € 350,00 al Personale addetto ai servizi di protezione civile cui vengano affidate specifiche responsabilità;
 - d) € 200,00 al personale addetto ai compiti di archivista informatico;
 - e) € 150,00 al personale addetto agli uffici relazioni con il pubblico
4. L'individuazione delle fattispecie è di competenza del Responsabile di Servizio 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;
 5. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00.
 6. Non compete ai Responsabili di Servizio che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.
 7. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità; nel caso ricorrono più fattispecie legittimanti di cui al presente articolo, al dipendente competrà la misura massima contrattualmente prevista pari a € 500,00.
 8. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione. In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
 9. I dipendenti che ricevono la delega di Ufficiale elettorale, Stato civile e di Anagrafe, e che operano in altro ufficio e quindi intervengono in qualità di sostituti in regime di reperibilità, riceveranno un'indennità forfettaria di euro 50,00 annue qualora la disponibilità alla reperibilità sia continuativa. In caso di disponibilità saltuaria, l'indennità sarà calcolata in base al numero di giornate effettive (1,50 € pro die).

Art. 14 Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, si prevede che una quota parte pari al 75% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori in proporzione alle notificazioni effettuate da ciascuno.
2. Gli incentivi spettanti sono erogate annualmente a consuntivo, in un'unica soluzione, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo

Carlo Sestini
Monti
P.G. *M.L.*

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 15 – Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997.

1. Le 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:
 - a) *proventi da sponsorizzazioni;*
 - b) *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;*
 - c) *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 con atto del Responsabile del Servizio competente secondo la disciplina prevista nei regolamenti comunali o negli atti convenzionali.

Art. 16 – Compensi di cui all’art. 68, comma 2, lettera g), CCNL.

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale di cui all’art. 15, comma 1, lettera k), CCNL 01.04.1999 sono quelle relative a:
 - a) *incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. n. 50/2016);*
 - b) *recupero evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera p, D.Lgs. n. 446/1997),*
 - c) *Recupero evasione IMU e TARI (L. 145/2018 comma 1019);*
 - d) *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. n. 269/2003);*
 - e) *altre risorse specificamente assegnate in base a vigenti norme statali o regionali (es. L.R. 19/97).*
2. Le risorse di cui sopra saranno erogate conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e dalle norme di legge vigenti, con atto del Responsabile del Servizio competente.

Art. 17 – 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. 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.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell’ente e nell’apposito Piano triennale di Razionalizzazione approvato dall’organo politico dell’Ente.
3. Le somme vengono previste nel fondo delle risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, dell’anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

Milatti *Santoro*
R.F. *LL*

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 18 - Disciplina della *performance* e del premio individuale

1. Nel rispetto delle vigenti disposizioni regolamentari adottati dall'ente, le parti convengono sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza appiattimento retributivo;
- b) le risorse, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*, 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) 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;
 - definizione di medesimi sistemi di misurazione e valutazione della performance riguardanti rispettivamente i premi per la produttività/merito e la progressione economica orizzontale. In mancanza di assegnazione di obiettivi vengono presi in considerazione quelli di mantenimento di standard quali/quantitativi in essere.

2. L'importo del premio massimo destinato a remunerare la *performance* individuale, erogabile a ciascun dipendente, è quantificato come riportato di seguito:

- a) si determina il numero dei dipendenti in servizio in ogni singola categoria professionale e si attribuisce un parametro per ciascuna di esse;
- b) si moltiplica il parametro per il numero dei dipendenti di ciascuna categoria e per i mesi di servizio dovuti nel corso dell'anno e procedendo alla somma di tutti i punti parametrici (arrotondati all'unità per eccesso o difetto);
- c) la somma destinata annualmente alla performance si divide per il totale dei plinti parametrici ottenendo il "punto base" che moltiplicato per il parametro attribuito ad ogni singola categoria determina la relativa quota di produttività e, per divisione, il premio massimo annuo spettante a ciascun dipendente delle categorie.

3. Sulla base del precedente comma si ottiene:

Categoria giuridica	n. dipendenti	Parametro convenuto	Mesi di servizio	Totale punti categoria	Fondo produttività	Punto base	Importo premio per categoria	Premio max annuo per dipendente
B/1		100						
B/3		106						
C		113						
D/1		123						
D/3		141						
TOTALE								

4. L'erogazione del premio di *performance* individuale avviene in base alle schede di valutazione annuali compilate dai Responsabili di Servizio coerentemente con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione adottato dall'ente, previo accertamento del raggiungimento degli obiettivi gestionali da parte del Nucleo di Valutazione.

Mandatini
PF

Amato
I M

-
5. L'importo destinato alla *performance* organizzativa è stabilito nel sistema premiante adottato dall'Ente.. Gli obiettivi di *performance* organizzativa sono individuati nel Piano esecutivo di Gestione e sono oggetto di misurazione dal Nucleo di Valutazione che determina il punteggio massimo attribuibile a ciascun dipendente. Il relativo punteggio definitivo è attribuito dal Responsabile di Servizio contestualmente alla valutazione della *performance* individuale.
 6. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:
 - *la misura della maggiorazione del premio è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;*
 - *il numero delle maggiorazioni dei premi individuali da assegnare è ottenuto dividendo le economie conseguite nella distribuzione dei premi di performance per l'importo pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale, arrotondato per difetto all'unità intera;*
 - *il personale beneficiario delle maggiorazioni del premio individuale è individuato compilando, in ordine decrescente, una graduatoria delle valutazioni conseguite da un numero pari al 20%, arrotondato per eccesso all'unità intera, dei dipendenti in organico o distaccati presso altri enti. La graduatoria sarà distinta per settore. Solo laddove vi sia uno o più settori in cui i dipendenti da valutare siano mendo di due, si procederà ad una graduatoria unica. In caso di ex-aequo sarà preferito il dipendente che avrà conseguito la migliore valutazione finale complessivamente intesa. In caso di ulteriore parità si verificherà il miglior andamento medio dell'ultimo triennio. Infine si premierà il dipendente che avrà lavorato il maggior numero di giorni durante l'anno solare.*

Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

1. In conformità agli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzativa (da ora solo P.O.):
 - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota almeno pari al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
 - b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (= valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;
 - c) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, spetta un ulteriore importo della retribuzione di risultato, pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;
2. Perciò 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. 446/1997.

3. Fermo restando i limiti stabiliti dalle specifiche norme di legge e nel rispetto dei criteri e modalità stabilite in sede regolamentare, si conviene che se una P.O. percepisce più di 15.000 euro lordi su base annua, per compensi dovuti in base a specifiche disposizioni di legge, la retribuzione di risultato subisce una riduzione del 10%, i cui risparmi sono destinati alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa, entro i limiti di legge ad essa destinata.

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.

Art. 20 – 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 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;
2. In applicazione dell’art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiuntivi richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al Comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di P.L. per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascriversi anch’esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell’iniziativa. 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.

Art. 21 – Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell’art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada di cui all’art. 208, comma 4, del D.Lgs. n. 285/1992, ove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della polizia locale, confluiscono unicamente, all’interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.



-
2. L'eventuale importo di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale è determinato annualmente con la deliberazione della Giunta di cui al comma 5 dell'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992. L'erogazione degli stessi avviene secondo le modalità di cui all'art. 18 del presente accordo.

Art. 22 – Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL viene erogata al personale che, in via continuativa, da intendersi, quindi non saltuaria od occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, svolge effettivamente 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 alla metà dell'orario di lavoro. Nel caso in cui, per esigenze organizzative o personali, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra l'intera giornata lavorativa, l'indennità è proporzionata tenendo conto delle sole ore effettivamente rese nei servizi esterni.
3. L'attestazione delle giornate e dell'orario dovrà risultare dalle timbrature
4. L'erogazione dell'indennità può avvenire trimestralmente previa attestazione del Responsabile del Servizio di Polizia Locale in ordine allo svolgimento delle attività di cui al comma 1 da parte del proprio collaboratore.

Art. 23 – Indennità di funzione

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) **Responsabilità** di un ufficio formalmente istituito, ossia di una struttura organizzativa caratterizzata da un buon livello di autonomia e gestione di un numero significativo di procedimenti particolarmente complessi. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa/tecnica rimesso in capo al dipendente che assume le particolari responsabilità su procedimenti e atti non definibili e non standardizzati.
 - b) **Responsabilità** per l'esercizio di compiti e funzioni ascrivibili a particolari figure previste da disposizioni normative che richiedano specifiche abilitazioni o competenze professionali nonché autonomia operativa e assunzione diretta di responsabilità esterna.
 - c) **Responsabilità** di conseguimento di obiettivi e risultati contenuti in progetti, programmi o specifici piani di attività formalmente approvati dall'ente, a condizione che non siano già remunerati attraverso altri compensi;
 - d) **Coordinamento** di due o più unità lavorative interne o esterne che prestano attività in modo continuativo;

Per gli Ufficiali direttivi:

- a) possesso di almeno 1 delle 4 fattispecie di cui al precedente comma: euro 1.000,00;
- b) possesso di almeno 2 delle 4 fattispecie di cui al precedente comma: euro 1.200,00;
- c) possesso di almeno 3 delle 4 fattispecie di cui al precedente comma: euro 1.400,00;
- d) possesso di tutte le fattispecie di cui al precedente comma: euro 1.600,00;

Per i Sottoufficiali:

- a) possesso di almeno 1 delle 4 fattispecie di cui al precedente comma: euro 400,00;

-
- b) possesso di almeno 2 delle 4 fattispecie di cui al precedente comma: euro 600,00;
 - c) possesso di almeno 3 delle 4 fattispecie di cui al precedente comma: euro 800,00;
 - d) possesso di tutte le fattispecie di cui al precedente comma: euro 1000,00;

Per gli Agenti:

- a) possesso di almeno 2 delle 4 fattispecie di cui al precedente comma: euro 300,00;
- b) possesso di almeno 2 delle 4 fattispecie di cui al precedente comma: euro 500,00;
- c) possesso di almeno 3 delle 4 fattispecie di cui al precedente comma: euro 700,00;
- d) possesso di tutte le fattispecie di cui al precedente comma: euro 900,00;

3. L'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, previa formale attribuzione del Responsabile del Servizio di Polizia locale e sulla base delle risorse rese disponibili annualmente nell'ambito dei limiti stabiliti dal precedente art. 13, comma 7.

4. L'indennità non è erogabile quando il dipendente:

- a) Non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare. Nel computo dei giorni non si considerano come assenze esclusivamente i giorni di ferie e i giorni di recupero delle festività lavorate.
- b) Quando il dipendente abbia subito un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto, nell'anno di riferimento.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 24 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - a) grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - b) necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - c) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - d) situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - e) situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

-
- patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede i coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Il contingente può essere modificato annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 25 – Reperibilità

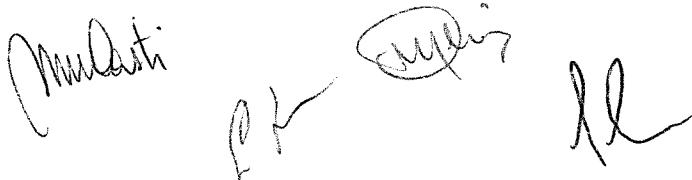
1. La reperibilità, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, può istituita per le seguenti aree di pronto intervento:
 - a) servizi di stato civile (registrazioni decessi);
 - b) servizi ambientali e tecnologici;
 - c) servizi lavori pubblici e manutenzioni (cantiere).
 - d) polizia locale.
2. L'istituzione e la revoca del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente, sulla base del vigente Regolamento comunale, cui si rimanda.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 8 volte in un mese.
5. E' esclusa qualsiasi sovrapposizione del servizio di reperibilità con gli orari di funzionamento dei servizi delle strutture interessate. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate a richiesta, con esclusione per le stesse ore della percezione del compenso.

Art. 26 – Indennità di turno, orario notturno, festivo e notturno - festivo

1. La turnazione, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è istituita con provvedimento comunale, per garantire l'erogazione dei servizi di Polizia Municipale, tramite l'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni su 10 ore giornaliere per almeno 6 giorni settimanali.
2. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presta un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10% (arrotondato per eccesso) su base mensile, come da esempio numerico sotto riportato:

Personale Turnista: giorni lavorati nel mese: n. 26 di cui n. 13 turni al mattino e n. 13 turni al pomeriggio.
L'indennità di turno potrà essere liquidata anche se i turni mattutini/pomeridiani sono n. 15, ossia n. 13 + 10% (= 1,3 arrotondato a 2) e i restanti turni pomeridiani/mattutini sono n. 11 giorni.

3. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittima, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno.
4. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.
5. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 23, comma 8, del CCNL le situazioni personali che, a richiesta, possono escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:



-
- a) dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
 - b) dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
 - c) separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.
6. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
- a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
 - b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
7. La corresponsione degli importi relativi alle indennità di turno e per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno sono acarico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.

Art. 27 – Lavoro straordinario e banca delle ore

1. Il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario è quantificato annualmente con provvedimento dell'ente.
2. La Giunta Comunale, su proposta del Segretario comunale, sentiti i Responsabili di P.O., si impegna a determinare entro il mese di marzo di ogni anno il budget finanziario da assegnare ai vari Servizi e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti si incontrano almeno due volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare eventuali modifiche ai budget assegnati ai diversi Servizi e le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1 e lo stesso verrà ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate ed effettivamente retribuite
4. Gli incrementi di risorse e l'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione con delibera di Giunta Municipale da comunicare tempestivamente alle rappresentanze sindacali.
5. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e 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 180 annue, elevabile a 250 nel caso ricorra la fattispecie di cui all'art. 38 del CCNL 2000;
 - 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 70.
6. La banca delle ore consiste, per ciascun lavoratore, in un conto individuale orario in cui confluisce la prestazione lavorativa straordinaria svolta dal dipendente, debitamente autorizzata e di durata superiore ai trenta minuti.
7. Con l'istituto della banca delle ore il dipendente acquisisce il diritto a recuperare il lavoro straordinario svolto, entro l'anno successivo a quello di maturazione, mediante assenze compensative, anche consecutive, nel limite del credito orario vantato. Le modalità relative alla fruizione dei permessi di riposo compensativo dovranno essere concordate tra il lavoratore e il Responsabile competente.
8. Al dipendente che non dovesse richiedere l'inserimento delle ore prestate nel fondo del credito orario verrà liquidato mensilmente lo straordinario secondo le modalità attualmente in vigore. Entro il mese di Ottobre di ciascun anno il dipendente dovrà stabilire, relativamente al credito orario già maturato e a quello che maturerà nei

successivi mesi di novembre e dicembre, l'ammontare delle ore da destinare alla liquidazione e quelle da destinare al recupero compensativo.

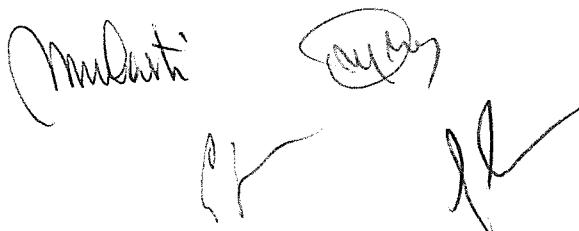
9. L'ammontare delle ore accantonate sarà evidenziato mensilmente nella scheda delle presenze, sulla base delle rilevazioni effettuate dal software.
10. L'istituto della banca delle ore non si applica alle prestazioni straordinarie effettuate in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, così come per tutte le prestazioni straordinarie per le quali siano previsti specifici incentivi e che si svolgano al di fuori dell'ordinario orario di servizio.

Art. 28 – Orario massimo di lavoro settimanale

1. In applicazione agli 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 6 mesi all'anno, per le seguenti ragioni:
 - a) *dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;*
 - b) *dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;*
 - c) *dipendenti incaricati di posizione organizzativa*
 - d) *dipendenti impegnati in attività a carattere stagionale.*

Art. 29 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano le seguenti fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - a) fascia di flessibilità di trenta minuti con l'obbligo di completare l'orario giornaliero teorico, valida per tutti i dipendenti ed utilizzabile autonomamente senza alcuna comunicazione al Responsabile di Servizio;
 - b) fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, che preveda la possibilità di posticipare l'orario di entrata e di uscita di trenta minuti, nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, salvo diverse esigenze organizzative dell'ente. L'utilizzo di questo modello di flessibilità ed il recupero deve avvenire in accordo con il Responsabile di Servizio.
2. 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:
 - a) *beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;*
 - b) *assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;*
 - c) *siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;*
 - d) *si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;*
 - e) *si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli minorenni di scuole secondarie;*
 - f) *siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.*



Art. 30 – Orario multiperiodale

1. In applicazione agli 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 multiperiodale fino a 20 settimane per lo svolgimento di attività inerenti i seguenti servizi:
 - a) *scolastici*;
 - b) *turistici*;
 - c) *di manutenzione e vigilanza aree, spazi ed edifici pubblici*.
2. L'autorizzazione all'effettuazione dell'orario multiperiodale è disposta dal Responsabile del Servizio cui il dipendente è assegnato.

Art. 31 – Pausa

1. Ai sensi dell'art. 26 del CCNL, di attuazione dell'art. 8 del D.lgs. n. 66/2013, il personale ha diritto di usufruire di una pausa non inferiore a 30 minuti per il recupero delle energie psico-fisiche nel caso in cui la prestazione lavorativa giornaliera ecceda le 6 ore. Tale pausa dovrà essere effettuata negli orari in cui non è prevista l'apertura al pubblico.
2. Nell'ipotesi di consumazione del pasto, la durata della pausa non può essere inferiore a 30 minuti e non può superare le 2 ore giornaliere.
3. La fruizione della pausa da parte del dipendente non riduce in ogni caso l'orario di lavoro.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 32 – 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'utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 33 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

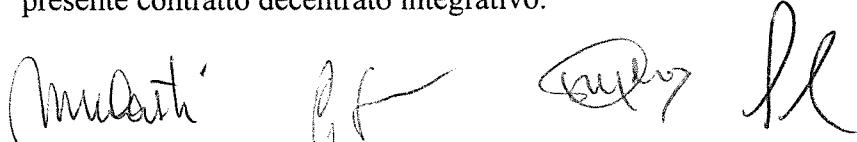
1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in sede accordo decentrato integrativo.

Art. 34 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto servizio per un periodo superiore a 6 mesi continuativi nell'arco dell'anno solare.

Art. 35 – Lavoro somministrato

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di *performance* o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.



-
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
 3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per un periodo superiore 6 mesi continuativi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 36 – Telelavoro

1. Nel caso in cui siano attivati presso il Comune di Decimomannu progetti di telelavoro si osservano le relazioni sindacali indicate nell'art. 1 del CCNL 14.09.2000.
2. Le condizioni a cui attenersi sono:
 - a) gli oneri per l'eventuale utenza telefonica sono a carico dell'Amministrazione;
 - b) l'Amministrazione doterà il lavoratore di tutti gli strumenti necessari a garantire il corretto e regolare svolgimento della prestazione;
 - c) nel caso di telelavoro a domicilio è possibile prevedere al dipendente interessato rimborso delle spese per consumi elettrici commisurate ai consumi effettivi;
 - d) le condizioni operative a cui il lavoratore dovrà attenersi saranno preciseate dettagliatamente nel progetto di telelavoro che il Responsabile competente provvederà a redigere e nel dovrà indicare anche i criteri di valutazione della prestazione.
3. La scelta dei lavoratori da adibire a telelavoro sarà a cura del dirigente responsabile del progetto, che la opererà tenendo conto delle ipotesi di all'art. 4 del CCNL Quadro 23.03.2000 e, in caso di parità di condizioni, contestualmente dei seguenti criteri:
 - a) *ordine cronologico di richiesta dei dipendenti*;
 - b) *possibilità di operare in senso autonomo per la professionalità posseduta e per il tipo di lavoro da svolgere*.
 - c) *particolare condizione personale e familiare opportunamente documentata*.
4. Il lavoratore che svolge telelavoro può comunque partecipare ai compensi diretti ad incentivare la *performance*.

CAPO III – Ulteriori disposizioni e norme finali

Art. 37 – Diritto di sciopero e servizi essenziali

1. In attuazione dell'accordo Collettivo Nazionale in materia di Norme di Garanzia del Funzionamento dei Servizi Pubblici Essenziali sottoscritto il 19 settembre 2002, le parti individuano di seguito i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'ente, e il contingente di persone necessario a garantirli, anche in occasione di sciopero, nel rispetto delle disposizioni generali:
 - a) *Servizi cimiteriali: 1 unità*
 - b) *Servizio stato civile: 1 unità*
 - c) *Servizio elettorale: 1 unità*
 - d) *Servizio stipendi: 1 unità*
 - e) *Servizio polizia locale: 2 unità;*
 - f) *Servizio di emergenza di protezione civile e attinenti alla rete stradale, idrica fognaria e di depurazione: 2 unità.*
2. Il Responsabile del Servizio, in occasione di ciascuno sciopero che interessa i servizi essenziali, individuerà con criterio di rotazione, ove le dotazioni organiche lo consentano, i nominativi dei dipendenti in servizio presso i settori interessati dallo sciopero per garantire



la continuità delle prestazioni indispensabili. Cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, compatibilmente con i termini di comunicazione dell'indizione dello sciopero provvederà a comunicare i nominativi inclusi nei contingenti come sopra individuati, alla RSU e ai singoli interessati. Il lavoratore ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

3. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali del 19 settembre 2002.

Art. 38 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - a) l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n 40 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
 - b) coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
 - c) coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
 - d) il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

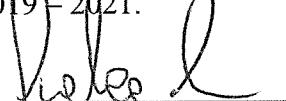
Art. 39 - Clausola finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salvo diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

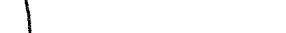
Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2019 – 2021.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente



Componente



Componente



Componente



Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP

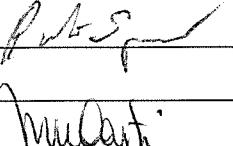
OO.SS. CGIL – FP

OO.SS. UIL - FPL

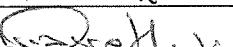


OO.SS. CSA

R.S.U. Aziendale



R.S.U. Aziendale



R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

Allegato "A" al CCDI 2019/2021

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 e comunque dopo la 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 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 70** – risultanze della valutazione della *performance* individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si terrà conto delle ultime tre valutazioni disponibili.
 - b) **Punti 10**: competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi in base ad un programma di formazione. Vengono riconosciuti punti 1 per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati con valutazione positiva finale sul profitto, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (es. sicurezza sui luoghi di lavoro, anticorruzione e trasparenza; ecc.).
 - c) **Punti 20**: esperienza maturata nel profilo economico e professionale posseduto. A tal fine viene valutato il curriculum professionale del dipendente.
4. Per l'ammissione alla selezione il dipendente deve possedere il requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a trentasei mesi, maturati in servizio di ruolo nel comparto degli enti locali riferiti al 31 dicembre precedente quello della selezione e non deve aver riportato provvedimenti disciplinari nel biennio solare precedente la pubblicazione dell'avviso di selezione, superiori alla multa.
5. Le graduatorie, distinte per settori, che confluiranno nella graduatoria finale unica, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per e.mail istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Entro detto termine (10 gg) gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare all'ufficio personale. Trascorso tale periodo, l'ufficio personale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
6. La progressione economica avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto.
7. Le graduatorie hanno validità al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica. In caso di parità di punteggio fra più candidati è dichiarato vincitore il dipendente collocato nella categoria giuridica più bassa, o nel caso di medesima categoria giuridica, nel profilo economico più basso.
8. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 50% dei dipendenti dell'ente aventi titolo alle progressioni.

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 stabilizzazione 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 4, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.
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.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP

OO.SS. CGIL – FP

OO.SS. UIL - FPL

OO.SS. CSA

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale