



COMUNE DI CASTELLETTO SOPRA TICINO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

Li 11 aprile 2019

L'anno 2019, il giorno 11 del mese di aprile presso la sede del Comune di Castelletto Sopra Ticino, a seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione, di cui alla Deliberazione della Giunta Comunale n. 51 del 01.04.2019, Il Presidente della delegazione di parte pubblica
Dott.ssa Gianna Gamba - Segretario Comunale
e la delegazione sindacale composta dai sigg.
Ciaccio Giacinto
Monforte Laura
Casadio Montanari Monica
Santini Matteo
componenti della R.S.U.
ed i sigg. Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali
C.G.I.L. Francesco Orlandi
C.I.S.L. Mauro Gavinelli
stipulano il seguente contratto collettivo integrativo ai sensi dell'art 40 del D. Lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni e del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2019 e per quanto non disapplicato, delle disposizioni dei precedenti CCNL del comparto Regioni ed Autonomie Locali per il personale del comparto.
Tale contratto ha validità triennale per il periodo 2019/2021.
L'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale mediante la stipulazione di apposito accordo.
Nel caso fossero stipulate ulteriori intese a livello nazionale le parti si incontreranno per verificare il contenuto del presente contratto collettivo integrativo.
In data 28.03.2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo per il personale del Comune di Castelletto Sopra Ticino, trasmessa all'Organo di Revisione in data 29.03.2019 per il prescritto parere, ai sensi dell'art. 8 - comma 6 del vigente CCNL.
Il predetto Organo di Revisione ha espresso parere favorevole in data 01.04.2019 – ns. prot. n. 0009626.
Ai sensi dell'art. 8 – comma 8 del CCNL il presente contratto collettivo integrativo verrà trasmesso, per via telematica ed entro cinque giorni dalla data di sottoscrizione definitiva, all'ARAN ed al CNEL.

Contratto collettivo integrativo

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

Art. 2 Ambito di applicazione

Art. 3 Durata - Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie (art. 7, CCNL 2018)

Art. 5 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure (art. 8, CCNL 2018)

Art. 6 Clausole di raffreddamento e atti unilaterali (art. 10, CCNL 2018)

Art. 7 Interpretazione autentica (art. 2, comma 7, CCNL 2018)

Art. 8 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

Art. 9 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

Art. 10 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

Art. 11 Progressioni economiche (art. 16, CCNL 2018)

Art. 12 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

Art. 13 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

Art. 14 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

Art. 15 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

Art. 16 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

Art. 17 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

TITOLO III – CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Art. 18 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)

Art. 19 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

Art. 20 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

Art. 21 Smart working e telelavoro

TITOLO IV – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 22 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di posizione dei titolari di P.O. (art. 15 CCNL 2018)

Art. 23 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

TITOLO V - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 24 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
(art. 56-ter CCNL 2018)
- Art. 25 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)
- Art. 26 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- Art. 27 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)
- Art. 28 Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

TITOLO VI - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

- Art. 29 Specifiche disposizioni di legge
- Art. 30 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

Allegati:

- Allegato 1: Criteri per la valutazione della performance
- Allegato 2: Regolamentazione del diritto di sciopero

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata di confronto e di informazione sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Castelletto Sopra Ticino con contratto a tempo indeterminato e determinato, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3

Durata/Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 01.01.2019 al 31.12.2021. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art.4

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie (art. 7, CCNL 2018)

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
 - c) i componenti della delegazione di parte datoriale

3. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di 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, 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, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
- 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;
- j) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione del limite di 6 turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione del limite di 10 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 del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse 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 del salario accessorio;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia Locale, nonché i criteri per la sua erogazione.

Art. 5

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure (art. 8, CCNL 2018)

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 4, comma 4.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) con specifico accordo che integra il presente CCDI.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Art. 6

Clausole di raffreddamento e atti unilaterali (art. 10, CCNL 2018)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dai singoli articoli del CCNL, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale del mancato accordo.

Art. 7

Interpretazione autentica (art. 2, comma 7, CCNL 2018)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

Art. 8

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;

- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;

- indennità ex VIII livelli.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2018 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 9

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa (definita in sede di atto di indirizzo della Giunta alla delegazione trattante di parte pubblica) del fondo, di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata performance organizzativa.

3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

4. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale sono stabilite annualmente in sede di contrattazione integrativa e verranno erogate sulla base di quanto contenuto nel Piano Esecutivo di Gestione/ Piano triennale della performance (PEG) indicante gli obiettivi da conseguire, i tempi di realizzazione, le modalità di verifica. Gli obiettivi dovranno essere tempestivamente comunicati dai titolari di P.O. ai dipendenti interessati. L'erogazione avverrà solo a seguito dell'accertamento dei risultati raggiunti accertati. L'erogazione dovrà avvenire nei due mesi successivi a quello in cui viene approvato il rendiconto di bilancio.

5. Alla performance individuale è annualmente destinata una quota pari al 30% delle risorse di parte variabile di cui all'art.67, comma 3, del CCNL 21/5/2018 ad esclusione delle lettere c), f) e g) di tale comma.

6. La misurazione e la valutazione svolte dai Responsabili di posizione organizzativa sulla performance organizzativa ed individuale del personale sono effettuate, in termini percentuali da 0 a 100, sulla base dei criteri stabiliti per ciascuna categoria e riportati su apposite schede. Tale misurazione è collegata:

a) al contributo assicurato alla performance organizzativa attraverso il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e individuali;

b) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi, tenuto conto dei criteri stabiliti per ciascuna categoria e riportati su apposite schede.

La liquidazione della produttività avverrà nel rispetto della vigente normativa e pertanto soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione dei piani di lavoro del servizio, delle prestazioni e dei risultati, nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi pre-definiti nel P.E.G. o negli analoghi strumenti di programmazione. L'attribuzione dei compensi verrà effettuata in funzione degli effettivi incrementi di produttività e del miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

La valutazione verrà effettuata sulla base dei criteri vigenti come da allegato 1).

Art. 10

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. Ai sensi dell'art. 68 comma 3 del CCNL viene stabilita nel 30% la quota delle risorse di cui al suddetto comma da destinare alla performance individuale.
2. In applicazione dell'art. 69, in via sperimentale, si concorda:
 - ai fini di cui al comma 1 per "valutazioni più elevate" si considerano le valutazioni non inferiori a 90 punti su 100.
 - ai fini di cui al comma 2 la misura della maggiorazione è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
 - ai fini di cui al comma 3 la quota massima di personale valutato a cui può essere attribuita la maggiorazione è stabilita nel 50% nel rispetto delle aree di appartenenza.

Art. 11

Progressioni economiche (art. 16, CCNL 2018)

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In sede di linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica si prevede la percentuale massima del fondo che può essere destinata alle progressioni economiche. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, sono destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza numerica in organico di ciascuna categoria, con un minimo di un'unità per ciascuna categoria.
3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.
4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del primo gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo.
5. I criteri generali per le progressioni economiche sono disciplinati dall'art. 16 del CCNL 21/5/2018. I criteri specifici e le procedure per l'ammissione saranno definiti con appositi successivi atti da adottarsi prima dell'attivazione di nuove progressioni.

La valutazione deve essere fatta sul triennio precedente e la data di decorrenza non può essere antecedente il primo di gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo.

Per i neoassunti e per coloro i quali giungono in mobilità, Il requisito minimo di servizio per potere accedere alle valutazioni per le progressioni economiche è di 36 mesi.

Premesso che la progressione economica è uno strumento di valorizzazione del personale e riconoscimento della professionalità acquisita.

Si conferma che:

- Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni;
- In particolare si definisce che le predette risorse recuperate vengono utilizzate per il finanziamento di ulteriori progressioni orizzontali
- E' disapplicata la disciplina dell'art. 16, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999 (costo medio ponderato per lo sviluppo economico nella progressione economica orizzontale).

La valutazione verrà effettuata dai Responsabili delle Aree di concerto con il Segretario Comunale.

Avverso la valutazione potrà essere proposto ricorso all'Organismo Comunale di Valutazione entro 15 giorni dalla data di presa visione della valutazione. L'Organismo predetto, sentito il dipendente e il valutatore, può confermare o modificare la valutazione. Resta salva la facoltà del dipendente di attivare le azioni e ricorsi per la tutela dei propri interessi dinanzi alle Autorità Giurisdizionali competenti.

Art. 12
Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità condizioni di lavoro è disciplinata dall'art.70 bis del CCNL 21/05/2018 ed è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

Ai fini del presente contratto s'intende per **attività disagiata** un'attività prevalente particolarmente scomoda, svolta in condizioni stentate e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente.

In particolare, si riconosce il disagio connesso allo stress relazionale riconducibile ad alcune prestazioni che si differenziano dalle normali attività di front office in quanto comportano una effettiva e prolungata attività con esposizione al rapporto con il pubblico (per almeno la metà dell'orario giornaliero) caratterizzata da difficoltà relazionali e dall'attività di espletamento pratiche attraverso l'analisi di possibili soluzioni richiedenti specifiche conoscenze e competenze. La suddetta attività deve altresì comprendere la rielaborazione del materiale acquisito durante lo svolgimento del servizio di sportello. Tale indennità viene corrisposta al personale che sostituisce il dipendente assente a condizione che sussistano i criteri sopra descritti.

La misura dell'indennità di cui sopra è definita in € 1,00 al giorno modificabile annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.

3. Sono da considerarsi prestazioni di **lavoro comportanti esposizione al rischio** le seguenti tipologie:

- prestazioni di lavoro che comportano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze o strumenti che per le modalità con cui devono essere impiegati oppure per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento o della loro composizione sono potenzialmente fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (utilizzo di decespugliatori, tagliaerba, flessibili e simili);
- svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che per le caratteristiche degli stessi o per le sostanze presenti o impiegate sono potenzialmente fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (lavoro lungo la carreggiata stradale di pulizia e/o interventi manutentivi e simili, lavori che comportano il rischio di caduta, lavori nelle cucine);
- prestazioni di lavoro che comportano contatto con materiale insalubre, rifiuti, sostanze corrosive, resti cimiteriali potenzialmente fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente.

4. La misura delle indennità di rischio è definita come segue: € 2,00 al giorno modificabile annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.

5. Sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti **maneggio valori** quelle che comportano maneggio di valori in via "continuativa", quindi è attribuibile solo ed esclusivamente a quei dipendenti che, ordinariamente, in maniera non meramente saltuaria o occasionale, sono addetti e provvedono ad espletare tale servizio. Per attività di maneggio si intende quella svolta dai lavoratori, incassando entrate ed effettuando pagamenti di spese, e cioè un'attività di riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari. Per valori devono intendersi non solo il denaro contante ma anche quegli altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario: buoni pasto; buoni benzina, voucher, ecc. Non sono invece riconducibili alla fattispecie legittimanti l'erogazione dell'indennità quelle relative ai pagamenti effettuati con il sistema POS o con carte di credito o bancomat oppure attraverso sportelli telematici.

6. L'indennità di maneggio denaro spetta nella misura massima, pari a € 1,80 giornalieri al dipendente/agente contabile che incassa valori medi mensili, rapportati ad anno, pari o superiori a € 2.000,00. Per valori medi mensili inferiori, l'indennità è ridotta proporzionalmente secondo la seguente formula:

$X = \text{valore medio mensile maneggiato} \times \text{Indennità massima/valore mensile medio massimo}$
e cioè

X = valore medio mensile maneggiato x 1,80/2.000,00

In ogni caso verrà comunque riconosciuta un'indennità minima nella misura di € 1,00 giornaliero.

L'indennità giornaliera è attribuita per giorni di effettivo servizio. La liquidazione delle somme di cui al presente articolo sarà effettuata annualmente, in sede di liquidazione della produttività.

7. I sostituti degli agenti contabili (sub-agenti) hanno diritto all'indennità in misura giornaliera pari a quella dell'agente contabile sostituito. In tal caso rendono il proprio conto all'agente contabile.

8. Il riconoscimento delle indennità avviene previa individuazione, da parte del responsabile di settore, nel rispetto dei criteri stabiliti a fondamento delle stesse, con apposito e motivato atto organizzativo, dei nominativi dei dipendenti che svolgono le prestazioni di cui sopra e ne attesta l'esposizione alle susesposte condizioni di lavoro e il livello di disagio/rischio.

L'indennità è corrisposta in dodicesimi per mensilità maturate, in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio ed è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 13

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

L'indennità disciplinata dall'art. 70 – quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2018 è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, conferite con atto formale, da parte del personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

Il compenso va da un minimo di € 500,00 (con un punteggio minimo di 15 punti) e non può superare € 2.000,00 lordi annui (con un punteggio compreso fra 96 e 100), da corrispondere per dodici mensilità. Importi intermedi all'interno dei predetti limiti saranno definiti in fase di pesatura.

Annualmente possono essere definiti importi diversi.

Con decorrenza dall'anno 2019 l'indennità verrà corrisposta sulla base dei seguenti criteri:

PROSPETTO PER PESATURA INDENNITÀ' PARTICOLARI RESPONSABILITÀ'

Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto delle seguenti due categorie, per il punteggio massimo evidenziato a fianco delle stesse:

50 punti COMPLESSITÀ' DEI COMPITI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITÀ'

50 punti LIVELLO DI AUTONOMIA

COMPLESSITÀ' DEI COMPITI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITÀ' – 50 PUNTI

Da 31 a 50	Si attribuiscono ai dipendenti designati capi-ufficio e dirigono l'ufficio nel rispetto delle disposizioni impartite dal Responsabile di Area. Sono affidati particolari compiti che comportano un grado elevato di responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno. Dirigono l'ufficio nel rispetto delle disposizioni impartite dal Responsabile di Area e sottoscrivono in segno di parere favorevole di propria competenza le determinazioni emesse dal proprio Responsabile di Area a seguito di proposta del proprio ufficio.
Da 16 a 30	Si attribuiscono ai dipendenti nominati responsabili di procedimento che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere anche adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).
Fino a 15	Si attribuiscono ai dipendenti nominati responsabili di procedimento che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere anche adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

LIVELLO DI AUTONOMIA – 50 PUNTI

Da 31 a 50	Il dipendente, nominato responsabile d'ufficio, esercita le proprie funzioni con autonomia operativa, nell'ambito di istruzioni di massima impartite dal responsabile di Area.
Da 16 a 30	Il dipendente, nominato responsabile di procedimento, agisce in virtù di prassi consolidate; valuta, ai fini istruttori, le condizioni di ammissibilità, i requisiti di legittimazione e i presupposti che siano rilevanti per l'emanazione del provvedimento. L'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
Fino a 15	Il dipendente, nominato responsabile di procedimento, svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dai Responsabili dell'Area e dell'ufficio di riferimento.

Le posizioni di capo-operaio e coordinatore dell'asilo nido sono equiparati ai responsabili di procedimento, in relazione all'esercizio di coordinamento di squadra o gruppi di lavoro, risultante da apposito atto formale con validità annuale.

Le schede di pesatura e la quantificazione delle indennità sono stabilite dalla conferenza dei Responsabili di Area presieduta dal Segretario Comunale.

La quantificazione delle indennità è erogata in modo proporzionale al punteggio e rispettando i seguenti criteri:

- il raggiungimento di un punteggio minimo totale pari a 15,
- l'importo riconosciuto a seguito valutazione è rapportato in caso di part-time.

L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 – comma 1 – del D.L. n. 112/2008. In applicazione del D. Lgs. n. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità in questione non può essere revocata durante il periodo di congedo di maternità (ex maternità obbligatoria).

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Le predette indennità non sono cumulabili fra loro e con l'indennità di disagio. In caso di attribuzione di più funzioni viene attribuita solo l'indennità di importo più elevato.

Le risorse destinate al finanziamento dei compensi per specifiche responsabilità di cui all'art.70 – quinquies, comma 1 e dell'art. 56 sexies ammontano ad un massimo di 17.500,00 per l'anno 2019 e possono essere modificate previo accordo tra le parti negli anni successivi.

L'indennità disciplinata dall'art. 70 – quinquies, comma 2, è attribuita per compensare le seguenti responsabilità ivi indicate e attribuite con atto formale al personale delle categorie B, C e D non incaricato di posizione organizzativa.

L'importo del compenso annuo viene così definito:

-Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 350,00
-Responsabile tributi	€ 350,00
-Messo comunale	€ 280,00

L'attribuzione dell'indennità è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti ed è annuale. La stessa non è cumulabile con le indennità di specifica responsabilità avente ad oggetto la medesima attività.

L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 – comma 1 – del D.L. n. 112/2008.

In applicazione del D. Lgs. n. 151/2001 l'indennità in questione non può essere revocata durante il periodo di congedo per maternità (ex maternità obbligatoria).

L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da specifico provvedimento del responsabile dell'area interessata o da altri atti formali previsti per specifiche tipologie di incarico.

Art. 14
Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

1. Tale indennità viene riconosciuta:

- per i servizi cimitero e stato civile nei giorni feriali e festivi
- per il personale operaio nei giorni feriali e festivi
- per i tecnici appartenenti all'Ufficio Lavori Pubblici, esclusivamente nel periodo invernale interessato dalle precipitazioni nevose e limitatamente ai sabati ed ai giorni festivi.

2. Per il personale dell'area tecnica il limite di sei volte al mese per la reperibilità, in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di nove volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi quattro continuativi.

3. L'Amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

4. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad €13,00 (riferito a 12 ore al giorno).

5. In alternativa può essere istituito il gettone di pronta disponibilità dell'importo di € 50,00 ad intervento per l'importo complessivo massimo annuo di € 2.000,00. Detto gettone comporta la necessità per l'interessato di raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti in caso di chiamata.

Art. 15
Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- 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, un numero congruo di ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni.
- 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;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi.

2. Il Responsabile della sicurezza individua i problemi in accordo e con la collaborazione del R.L.S. e propone programmi di miglioramento o di risoluzione di problemi specifici con particolare attenzione alla salubrità di tutti gli ambienti di lavoro, alla messa a norma o sostituzione di apparecchi e impianti non idonei, verificando in particolare le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di quanti percepiscono indennità di disagio e rischio.

Art. 16
Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.

2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere.

Art. 17
Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 60 ore.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

TITOLO III - CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Art. 18
Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (trasporto scolastico, personale asilo nido).
2. La flessibilità prevede:
 - per il personale amministrativo non responsabile di area: un'entrata posticipata massima di trenta minuti all'inizio dell'orario di lavoro antimeridiano e pomeridiano rispetto a quella ordinaria;
 - per il personale operaio: un'entrata posticipata massima di dieci minuti all'inizio dell'orario di lavoro antimeridiano e pomeridiano rispetto a quella ordinaria;
 - per la polizia locale: un'entrata posticipata massima di cinque minuti all'inizio dell'orario di lavoro rispetto a quella ordinaria;
 - per i responsabili delle aree comunali: un'entrata posticipata massima di due ore all'inizio dell'orario di lavoro antimeridiano e pomeridiano rispetto a quella ordinaria.
3. In presenza di particolari necessità, l'istituto dell'orario flessibile è ampliato rispetto alle fasce precedenti. Tale istituto prevede la flessibilità in entrata ed in uscita compatibilmente con le esigenze di servizio. Il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata, previa autorizzazione del Responsabile di Area e per un massimo di dieci giornate durante l'anno solare. Qualora le richieste riguardino periodi di lunga durata (ad esempio: periodo scolastico) potrà essere adottato apposito provvedimento di modifica dell'orario da parte del Responsabile di Area, compatibilmente con le esigenze di servizio.
4. L'eventuale debito orario giornaliero deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile dell'Area o con il Segretario Comunale per i Responsabili di Area.

Art. 19
Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane.
4. Le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il predetto periodo sono i seguenti:
 - servizi legati ad attività stagionali e in particolare il servizio neve e salatura strade;

- servizio scuolabus.

Art. 20

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

Art. 21

Smart working e telelavoro

1. Lo smart working e il telelavoro rientrano tra le politiche organizzative mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.

2. L'accesso allo smart working e al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.

TITOLO IV - POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 22

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di posizione dei titolari di P.O. (art. 15 CCNL 2018)

1. I Responsabili di Area, titolari di P.O., vengono individuati con provvedimento del Sindaco.

2. Gli incarichi sono conferiti previa determinazione di criteri generali adottati dall'Ente nel rispetto di quanto previsto dal citato CCNL.

3. La determinazione della retribuzione di posizione è correlata alle risultanze del sistema di pesatura effettuata dall'Organismo di Valutazione sulla base dei seguenti criteri:

- Complessità organizzativa (Attribuzione funzione di vice-segretario; risorse umane gestite; uffici gestiti; eterogeneità attività; complessità dei problemi; grado responsabilità);
- Intensità relazioni (con gli altri servizi; con soggetti esterni e Istituzionali);
- Competenza professionale (Esperienza specifica richiesta per copertura ruolo);
- Strategicità (Importanza strategica).

4. In caso di conferimento ad un dipendente, già titolare di P.O., di un incarico ad interim relativo ad altra P.O. superiore a 15 giorni, per la durata dello stesso, al dipendente, nell'ambito della retribuzione di posizione, è attribuito un ulteriore importo nella misura massima del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim.

Art. 23

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O.

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

3. Alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative è destinata una quota pari al 25% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione di tutte le posizioni organizzative previste.

4. La valutazione e misurazione della performance dei Responsabili di P.O. è svolta dall'Organismo Comunale di Valutazione sulla base del sistema di misurazione e valutazione approvato. La misurazione attiene in particolare al grado di raggiungimento degli obiettivi e dei progetti approvati dalla Giunta Comunale. La misura del raggiungimento è espressa in termini percentuali da 0 a 100 ed avviene sulla base di apposite schede. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata.

5. Gli elementi di valutazione sono i seguenti:

1. RENDIMENTO = livello di conseguimento degli obiettivi assegnati, nonché verifica degli indicatori di performance
2. COMPORTAMENTO considerato come: capacità di direzione e gestione delle risorse umane – competenze professionali e manageriali dimostrate, trasparenza e integrità dei comportamenti nella gestione amministrativa
3. COMPORTAMENTO considerato come: qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura - capacità di relazione e integrazione con la struttura e con l'utenza
4. COMPORTAMENTO considerato come: capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi

6. La misurazione e la valutazione svolte dai Responsabili di posizione organizzativa sulla performance organizzativa ed individuale del personale sono effettuate, in termini percentuali da 0 a 100, sulla base dei criteri stabiliti per ciascuna categoria e riportati su apposite schede. Tale misurazione è collegata:

- a) al contributo assicurato alla performance organizzativa attraverso il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e individuali;
- b) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi, tenuto conto dei criteri stabiliti per ciascuna categoria e riportate su apposite schede.

TITOLO V - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 24

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art. 56-ter, CCNL 2018)

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

Art. 25

Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Le parti concordano le finalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992.
2. In particolare si concorda di destinare una parte delle risorse definita annualmente dalla Giunta a quanto previsto dal comma precedente.

Art. 26

Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge in via continuativa servizi esterni di vigilanza e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
2. Al personale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato annualmente nel rispetto dell'art. 56 quinquies. Per l'anno 2019 detto importo è concordato tra le parti nel valore giornaliero di € 2,00. L'indennità di cui al precedente comma è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno mensilmente attestata dal Comandante e liquidata nel mese successivo.

L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis;

La presente disciplina trova applicazione a far data dalla sottoscrizione del presente contratto integrativo. Le indennità previste dal presente articolo hanno decorrenza dal 1 gennaio 2019.

Art. 27

Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, da un minimo di € 500,00 (con un punteggio minimo di 15 punti) ad un massimo di € 2.000,00 annui lordi (con un punteggio compreso fra 96 e 100), da corrispondere per dodici mensilità. Importi intermedi all'interno dei predetti limiti saranno definiti in fase di pesatura.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa. Le indennità di funzione vengono computate all'interno del limite di spesa previsto dall'art. 14 del presente contratto ("Indennità per specifiche responsabilità – art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018")
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.
5. Le posizioni di lavoro a cui riconoscere l'indennità di funzione saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale, sentito il Segretario Comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, dell'ufficio e del servizio. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il sistema di pesatura è differenziato rispetto al grado rivestito e alle responsabilità, come di seguito riportato:

GRADO RIVESTITO – massimo 50 PUNTI

50 punti	COMMISSARIO
30 punti	VICE COMMISSARIO
15 punti	ISPETTORE
5 punti	ASSISTENTE

RESPONSABILITA' – massimo 50 PUNTI PUNTI

Da 31 a 50	Si attribuiscono ai dipendenti designati capi-ufficio e dirigono l'ufficio nel rispetto delle disposizioni impartite dal Responsabile di Area. Sono affidati particolari compiti che comportano un grado elevato di responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno. Dirigono l'ufficio nel rispetto delle disposizioni impartite dal Responsabile di Area e sottoscrivono in segno di parere favorevole di propria competenza le determinazioni emesse dal proprio Responsabile di Area a seguito di proposta del proprio ufficio.
Da 16 a 30	Si attribuiscono ai dipendenti nominati responsabili di procedimento che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere anche adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).
Fino a 15	Si attribuiscono ai dipendenti nominati responsabili di procedimento che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere anche adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

Art. 28

Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

L'Amministrazione, ai sensi delle vigenti disposizioni, può concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, nei limiti delle disponibilità di bilancio qualora non fossero più disponibili economie derivanti dai piani di razionalizzazione della spesa.

Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione della stesse tra le diverse modalità di impiego previste dal CCNL.

TITOLO VI - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art. 29

Specifiche disposizioni di legge

Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446);
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;
- i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7). La norma prevede che i contratti collettivi prevedano criteri di riparto delle somme conseguenti a sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti.

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

Art. 30

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

I criteri generali per l'attribuzione degli incentivi saranno definiti, di volta in volta, in appositi regolamenti, redatti sulla base delle vigenti disposizioni normative.

Allegato 1

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: Percentuale di raggiungimento degli obiettivi quali-quantitativi assegnati.

CAT. A

Massimo punti 20

1. Livello dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi quali-quantitativi attesi in funzione delle competenze applicate.

CAT. B

Massimo punti 20

1. Livello dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi quali-quantitativi attesi in funzione delle competenze applicate.

CAT. C

Massimo punti 30

1. Livello dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi quali-quantitativi attesi in funzione delle competenze applicate.

CAT. D

Massimo punti 40

1. Livello dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi quali-quantitativi attesi in funzione delle competenze applicate.

PERFORMANCE INDIVIDUALE:

CAT. A

Massimo punti 80

1. Livello di autonomia operativa.

2. Qualità del rapporto di lavoro con i colleghi e superiori.

3. Qualità del rapporto con l'utenza e con il pubblico.

4. Flessibilità operativa.

5. Qualità del contributo individuale assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza. Capacità di interazione della propria attività con quella del rimanente personale

CAT. B

Massimo punti 80

1. Livello di autonomia operativa, capacità di comprendere, di eseguire, di proporre, polivalenza funzionale.

2. Capacità di gestire i rapporti con i propri colleghi e con i superiori in termini collaborativi e di disponibilità. Rispetto delle indicazioni gestionali.

3. Qualità del rapporto con l'utenza e con il pubblico.

4. Flessibilità operativa.

5. Qualità del contributo individuale assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza. Capacità di interazione della propria attività con quella del rimanente personale.

CAT. C

Massimo punti 70

1. Livello di autonomia operativa, capacità di comprendere, di eseguire, di proporre, polivalenza funzionale. Grado di autonomia nell'approfondimento delle proprie conoscenze.

2. Capacità di gestire i rapporti con i colleghi e con i propri superiori in termini collaborativi e di disponibilità. Rispetto delle indicazioni gestionali.

3. Qualità del rapporto con l'utenza e con il pubblico. Sensibilità a capire le esigenze dei destinatari dei servizi. Capacità di contribuire al miglioramento dell'immagine dell'Ente attraverso comportamenti adeguati.

4. Flessibilità operativa.

5. Qualità del contributo individuale assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza. Capacità di interazione della propria attività con quella del rimanente personale.

CAT. D

Massimo punti 60

1. Livello di autonomia operativa e capacità propositiva. Capacità di essere autonomi organizzando il lavoro proprio e di eventuali collaboratori, in sintonia con gli indirizzi ricevuti ed i tempi concordati. Grado di autonomia nell'approfondimento tempestivo delle normative in relazione ai compiti da svolgere

2. Capacità di gestire i rapporti con colleghi e con i propri superiori in termini collaborativi e di disponibilità. Rispetto delle indicazioni gestionali.

3. Qualità del contributo individuale assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza. Capacità di interazione della propria attività con quella del rimanente personale.

4. Capacità di adattamento a modifiche organizzative ed a processi di flessibilità e mobilità. Disponibilità a partecipare ad importanti processi lavorativi, non di routine.

5. Preparazione professionale in relazione ai compiti da svolgere. Conoscenze ed abilità dimostrate nelle attività di propria competenza. Continuità nell'impegno, affidabilità e senso di responsabilità dimostrati. Lavoro effettuato con puntualità, rapidità e precisione.

CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
6. Capacità di adattamento operativo: disponibilità al cambiamento e all'adattamento agli orari e presenza in funzione delle necessità organizzative.	6. Capacità di adattamento operativo: disponibilità al cambiamento e all'adattamento agli orari e presenza in funzione delle necessità organizzative.	6. Capacità di adattamento operativo: disponibilità al cambiamento e all'adattamento agli orari e presenza in funzione delle necessità organizzative.	6. Disponibilità all'assunzione di responsabilità dirette in funzione delle esigenze dell'organizzazione
7. Capacità di svolgere i compiti assegnati in maniera curata e con continuo impegno. Puntualità, rapidità e precisione.	7. Capacità di svolgere i compiti assegnati in maniera curata e con continuo impegno. Puntualità, rapidità e precisione.	7. Capacità di svolgere i compiti assegnati in maniera curata e con continuo impegno. Puntualità, rapidità e precisione.	

1. Si stabilisce di riconoscere il premio incentivante la performance organizzativa ed individuale anche al personale a tempo determinato, personale in maternità e personale part-time con i criteri:

- Personale a tempo determinato:

- con rapporto di lavoro inferiore ad un anno nella misura del 50% e in proporzione al risultato raggiunto
- con rapporto di lavoro oltre ad un anno nella misura del 100% e in proporzione al risultato raggiunto.

Personale in maternità:

- viene riconosciuto il 100% per il congedo di maternità (ex maternità obbligatoria)

Personale part time:

- il premio incentivante sulla performance organizzativa ed individuale viene riconosciuto nella misura massima corrispondente alla percentuale di part time applicato;

2. Il budget complessivo destinato all'attribuzione del premio viene preliminarmente suddiviso tra le aree in base al numero di dipendenti e le eventuali somme non distribuite conseguenti alle assenze di personale sono distribuite tra il personale dell'area che ha contribuito alla funzionalità del servizio e al raggiungimento degli obiettivi.

3. Per l'attribuzione del premio viene individuato un coefficiente individuale che tiene conto:

- delle assenze per aspettative non retribuite, assenze facoltative per maternità, assenze per malattia oltre 10 giorni annui,
- del punteggio assegnato con la valutazione,
- della categoria.

Allegato 2

REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Ai sensi del testo coordinato della legge 146/90 e 83/2000 "Norme sull'esercizio di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti alla persona costituzionalmente tutelati" si conviene che sono interessati alla presente regolamentazione i seguenti Uffici e/o Servizi:

SERVIZI ESSENZIALI	SETTORI INTERESSATI	PRESTAZIONI INDISPENSABILI	CONTINGENTI MINIMI n°	CATEGORIA
Stato civile	Servizi demografici	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte e relativi adempimenti.	1 (con delega di Ufficiale di Stato Civile)	B o C
Servizio elettorale	Servizi demografici	Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti	1	C
Attività di tutela della libertà della persona e sicurezza pubblica	Polizia Municipale	Servizio di Polizia Municipale limitatamente alle seguenti prestazioni: 1.attività di richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;	1	c
		2.attività antinfortunistica stradale; 3.assistenza al servizio attinente alla rete stradale in caso di sgombero neve.	1	c
Protezione civile e Distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché gestione e manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi	Lavori Pubblici	Servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), idrica e fognaria	Una squadra di pronto intervento così composta: n. 2 dipendenti di Categoria A e B in servizio di reperibilità 24 ore su 24	
Trasporto Scuolabus	Pubblica Istruzione	In occasione di ogni sciopero, il Responsabile del servizio invita in forma scritta, il personale interessato a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero entro il quarto giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi, il Responsabile del Servizio valuta l'entità della riduzione del servizio e, almeno tre giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di	n. 1 dipendente Cat. B3	

		funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie.	
Servizi cimiteriali	Economato	Ricevimento comunicazione di inumazione delle salme	n. 1 dipendente in categoria C in servizio di reperibilità di n. 12 ore

In riferimento ai servizi essenziali indicati al punto 1 sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dalla partecipazione allo sciopero, suddivisi per servizio, qualifica funzionale, profilo professionale.

I Responsabili del funzionamento dei singoli uffici e/o servizi, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti definiti al punto precedente, adottano, per la scelta, criteri di rotazione ogni qualvolta ciò sia possibile.

E' fatto divieto ai Responsabili di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e delle modalità di cui al punto precedente.

I rappresentanti sindacali non possono essere inseriti nel piano dei servizi e delle prestazioni indispensabili.

In caso di sciopero per l'intera giornata lavorativa la trattenuta sarà pari ad 1/26 dello stipendio conglobato mensile.

In caso di sciopero ad ore le trattenute avverranno solo ed esclusivamente per il tempo effettivo dell'astensione.

I Responsabili dovranno astenersi dall'assegnare prestazioni in lavoro straordinario al personale esentato dallo sciopero, nonché al resto del personale che non avesse aderito allo sciopero.

eventuali ore di straordinario effettuate nella giornata di sciopero non verranno comunque calcolate nè ai fini del compenso economico nè al fine del recupero orario.

L'Ente comunica, almeno 5 giorni prima e nelle modalità che riterrà più idonee, ai cittadini la possibilità di disagi a causa dello stato di agitazione del personale.

In caso di assemblea del personale, l'Ente informerà i cittadini il giorno prima della data fissata per l'assemblea sul periodo di chiusura degli uffici.

L'Ente fornirà tempestivamente alle OOSS i dati di adesione allo sciopero.

STIPULA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Letto, confermato e sottoscritto

La Delegazione di parte pubblica

Dott.ssa Gianna Gamba FIRMATO

La Delegazione Sindacale Componenti della R.S.U.

Sig.ra Casadio Montanari Monica FIRMATO

Sig.ra Monforte Laura FIRMATO

Sig.Ciaccio Giacinto FIRMATO

Sig. Santini Matteo FIRMATO

e i Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali

Rappresentante CGIL Dott. Francesco Orlandi FIRMATO

Rappresentante CISL Sig. Mauro Gavinelli FIRMATO