



COMUNE DI FOLIGNO

Contratto Collettivo Integrativo Triennio 2019-2021

Comparto del personale senza qualifica dirigenziale

CAPO I – FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto integrativo (CCI) si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato. Al personale distaccato si applica il trattamento economico accessorio a carico e secondo le regole dell'amministrazione di appartenenza.
2. Il presente CCI viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale funzioni locali del 21.5.2018 (successivamente denominato CCNL). Le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2019 fino al 31 dicembre 2021. Le sue clausole continuano ad applicarsi fino alla sottoscrizione del nuovo successivo contratto integrativo. Esso sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'Ente.
3. La ripartizione del fondo risorse decentrate per l'annualità 2018 è regolata da specifico accordo.

ART. 2 - MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO

1. Per la validità della sottoscrizione del CCI e degli altri negozi giuridici del sistema di relazioni sindacali:

- a) da parte della delegazione trattante di parte pubblica deve essere sottoscritta almeno dal presidente;
- b) da parte della delegazione trattante di parte sindacale deve essere sottoscritta dalla RSU, con il parere favorevole della maggioranza dei suoi componenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 8 del CCNQ 7/8/1998, così come interpretato dal CCNQ 6/6/2004. È facoltà della RSU nominare uno o più membri quali portavoce della maggioranza, autorizzati alla sottoscrizione degli accordi rendendo sufficiente la loro firma per impegnare il soggetto

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.

sindacale nella sua interezza. Rimane fermo il principio del consenso della maggioranza sulle decisioni di competenza contrattuale.

3. Gli incontri della delegazione trattante di parte pubblica con la delegazione trattante di parte sindacale avvengono previa convocazione da parte dell'Amministrazione.

4. La convocazione delle riunioni delle delegazioni trattanti è di competenza del Presidente della parte pubblica, od, in sua assenza, di altro componente della medesima, e deve:

- a) essere convocata per iscritto a mezzo posta elettronica non certificata;
- b) contenere la data, l'ora ed il luogo della riunione;
- c) l'indicazione dell'ordine del giorno;
- d) essere inviata alla delegazione trattante di parte sindacale con un preavviso di almeno cinque giorni rispetto alla data fissata, salvo casi di particolare urgenza, in cui il preavviso minimo può essere ridotto fino a tre giorni, previa condivisione anche informale con le organizzazioni territoriali e la RSU.

5. Nella determinazione della data ed ora delle riunioni deve essere verificata la maggiore partecipazione delle OOSS e della RSU.

6. Le riunioni, al pari delle altre forme di relazioni sindacali, come previsto dall'art. 10, comma 7 del CCNQ 7/8/1998, devono svolgersi, di norma, fuori dell'orario di lavoro.

ART. 3 - INFORMAZIONE

1. L'Amministrazione comunale riconosce il valore del confronto e si impegna ad informare preventivamente la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL di comparto, nel rispetto del principio di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 del Codice Civile, sui provvedimenti aventi per oggetto le materie elencate negli artt. 5 e 7 del CCNL.

2. L'Amministrazione fornisce alla R.S.U. ed alle OO.SS. firmatarie, su loro richiesta, informazioni sull'applicazione del presente accordo, di norma entro 30 giorni dalla richiesta, fra cui quelle in merito all'utilizzo del fondo per la contrattazione decentrata ed agli importi del trattamento accessorio percepito dai dipendenti, conformemente ai limiti previsti dalla normativa vigente in materia di privacy.

ART. 4 - AGIBILITA' SINDACALI

1. I lavoratori, a tempo indeterminato e determinato, hanno diritto a riunirsi in assemblea fuori dall'orario di lavoro in qualsiasi momento, ovvero durante l'orario di lavoro per un massimo di 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione. L'Amministrazione fornisce adeguati locali per lo svolgimento dell'Assemblea.

2. Nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU o le OO. SS. firmatarie del presente CCID possono indire assemblee del personale, anche singolarmente, comunicando all'Amministrazione, almeno 3 giorni prima, la data, l'orario ed eventualmente il luogo dell'Assemblea, che potrà interessare la generalità dei dipendenti, o parte di essi appartenenti a singoli servizi e/o a specifiche categorie o profili professionali. Gli orari dovranno essere tali da favorire la massima partecipazione dei dipendenti e, nello stesso tempo, creare minimi disagi al

servizio ed all'utenza. La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è effettuata dall'Amministrazione mediante l'orologio marcatempo.

3. L'esercizio dei diritti sindacali è altresì tutelato favorendo la partecipazione degli stessi a riunioni convocate dalle Organizzazioni Sindacali alle quali aderiscono.

4. Nei casi in cui il D.Lgs. 81/2008 prevede la consultazione del rappresentante della sicurezza, essa è svolta durante l'orario di lavoro.

5. Ai sensi dell'art. 25 della Legge 300/70, le RSU e le OO. SS. Aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, all'interno delle strutture, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro; inoltre le parti concordano che sarà concesso l'accesso agli stessi ai patronati sindacali ed ai CAAF aderenti alle OO. SS. firmatarie del presente CCI, al fine di fornire assistenza ai dipendenti in campo previdenziale, assicurativo e fiscale.

6. Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle RSU e delle OO. SS. l'Amministrazione concederà l'uso di una parte del proprio spazio Intranet, con una specifica casella di posta elettronica (bacheca elettronica).

7. I componenti della R.S.U. possono utilizzare la posta elettronica interna dell'Ente, di norma al di fuori dell'orario di lavoro, per trasmettere ai dipendenti comunicazioni in materia sindacale.

8. L'Amministrazione mette a disposizione delle OO.SS. aziendali e della R.S.U. un locale idoneo per l'esercizio delle loro funzioni, come sede ufficiale, dotandola degli strumenti necessari per l'elaborazione di documenti e le attività di comunicazione.

9. In relazione allo svolgimento delle assemblee, qualora dovessero emergere delle problematiche inerenti la continuità dei servizi, le parti si incontreranno al più presto e comunque entro 10 giorni al fine di analizzare le criticità ed individuare le relative soluzioni.

CAPO II - REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

ART. 5 - SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE

1. Ai sensi della Legge n. 146 del 12 giugno 1990, e successive modifiche ed integrazioni, nonché ai sensi dell'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002, i servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente ed i relativi contingenti minimi di personale sono i seguenti:

- a) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte: n. 1 unità in orario di sportello.
- b) 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: personale inserito nell'Ufficio Elettorale;

c) Servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento delle salme per quanto di competenza dei dipendenti dell'Ente: personale appartenente al Servizio Cimiteri e Verde pubblico, limitatamente a n. 1 unità;

d) Servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi): squadra in normale turno di reperibilità;

e) Servizio di polizia municipale, da assicurare con: - n. 2 vigili urbani + n. 1 ufficiale per ogni turno + n. 1 addetto alla centrale operativa e vigilanza casa municipale (6-12; 12-18); - n. 3 unità di cui 1 ufficiale nella fascia 18-24. Inoltre viene mantenuta la squadra in reperibilità, che dovrà essere individuata fra coloro che sono in turnazione nel giorno. Ciò limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:

i) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;

ii) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;

iii) attività di pronto intervento;

iiii) attività della centrale operativa;

iiiii) vigilanza casa municipale;

iiiiii) assistenza al servizio attinente alla rete stradale, in caso di sgombero della neve;

i) Servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese: n. 2 unità.

j) Servizi educativi e scolastici, limitatamente allo specifico servizio degli asili nido, ed a quanto disposto dall'accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002 .

k) Servizi di vigilanza su beni culturali e apertura al pubblico di musei e altri istituti e luoghi di cultura, nella quota minima del 50% degli spazi ordinariamente aperti al pubblico, se ed in quanto tali servizi sono gestiti direttamente da personale comunale. Da assicurare con n. 1 addetto per ciascuna struttura.

2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. 146/90 ed all'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.

3. I Dirigenti responsabili del funzionamento dei singoli servizi, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel presente articolo tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.

4. I nominativi vengono comunicati agli interessati, alla RSU ed alle OO. SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale interessato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile.

FP CAL A. fot

RSPON

Sl

#dcs

FP

Pensola

Handwritten signature

Handwritten signature

es/b
Handwritten signature

Handwritten signature

5. Durante lo sciopero i dirigenti dovranno astenersi dall'assegnazione di lavoro straordinario, sia al personale esentato che a quello che non avesse aderito alla manifestazione, con esclusione del personale di cui all'art. 38 c. 3 del CCNL 14 settembre 2000.

CAPO II – FONDO RISORSE DECENTRATE

ART. 6 - FONDO RISORSE DECENTRATE

1. Il Fondo risorse decentrate (d'ora in avanti denominato "Fondo") è determinato annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dall'art. 67 del CCNL e ss.mm.ii.

2. La costituzione del fondo complessivo viene stabilita annualmente con determinazione del dirigente dei servizi di gestione del personale, distinguendo la parte relativa alle “risorse stabili” dalla parte relativa alle “risorse variabili”. La determinazione individua anche la ripartizione del fondo fra le varie voci di utilizzo previste dall’art. 68 c. 1 e 2 del CCNL, sulla base dei criteri previsti dal presente CCI o da eventuali successivi accordi modificativi.

3. L'Amministrazione comunale si impegna ad effettuare tale costituzione e ripartizione entro 30 giorni dall'inizio dell'esercizio finanziario, previa informazione alle organizzazioni sindacali.

4. Qualora il bilancio fosse approvato oltre la data del 31 dicembre l'Ente costituirà in via provvisoria il fondo sulla base degli stanziamenti previsti nel bilancio pluriennale salva successiva adozione del provvedimento definitivo. Le eventuali risorse variabili di cui all'art. 67 comma 3, lett. h) ed i) (incremento facoltativo del fondo) sono rese effettivamente disponibili solo dopo l'approvazione del bilancio e la formale verifica delle condizioni previste dal comma 6 dello stesso articolo.

5. Le risorse variabili di cui all'art. 67 c. 4 del CCNL possono essere rese disponibili – nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio.

6. Le risorse variabili di cui all'art. 67 c. 5 lett. b) del CCNL possono essere stanziare per il raggiungimento di specifici obiettivi di miglioramento. Le relative disponibilità verranno specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati nel Piano della performance o strumenti analoghi.

7. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti, l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di miglioramento, razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.

FPCGIL f. ph-

ART. 7 - CRITERI DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI

ESB
[Handwritten signatures and marks]

1. Il Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL è destinato in funzione degli utilizzi e secondo i criteri seguenti:

A. Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) - alle indennità previste al vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a rischio e/o disagio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori.

B. Premi correlati alla performance organizzativa e individuale - al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: utilizzo di un sistema di valutazione meritocratico e funzionale, oggettivo, trasparente e misurabile, erogazione di valori economici differenziati ed effettivamente premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite all'utenza, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio, diversificazione reale di valutazioni comprensibili e funzionali alla erogazione del premio, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite. Ciascun dipendente deve essere messo in condizione di proporre al proprio dirigente idee progettuali finalizzate alla costruzione del piano degli obiettivi dell'Ente. Ciascun dipendente deve essere coinvolto nella realizzazione di almeno un obiettivo valutabile, garantendo in ogni caso adeguate opportunità di partecipazione al compenso premiale per la produttività a tutti i lavoratori, tenendo conto della specificità degli obiettivi e delle singole professionalità.

C. Progressioni Economiche Orizzontali (PEO).

Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali, ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente e ad una quota limitata di dipendenti.

Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui siano disponibili i corrispondenti fondi nella parte stabile delle risorse decentrate. Vengono previsti nell'allegato "A" al presente CCI i criteri generali per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie, per il periodo di vigenza del presente CCI.

D. Indennità di comparto - al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione del trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente.

2. Il presente accordo definisce criteri univoci per la ripartizione del fondo fra le varie voci di utilizzo, sia per la parte stabile, che per la parte variabile, e per la loro quantificazione, sin dal momento della sua costituzione.

3. Ciascuna delle parti può chiedere formalmente, entro 60 giorni dalla esecutività del provvedimento di costituzione e ripartizione, la rinegoziazione, su base annuale, dei criteri come previsto dall'art. 8 c. 1 del CCNL 21.05.2018. In tal caso, si applica l'art. 8 c. 5 ult. periodo del CCNL. Nel corso della trattativa, qualora richiesto nell'istanza sindacale, l'Amministrazione sospende i provvedimenti di impegno e liquidazione degli emolumenti relativi agli istituti contrattuali oggetto della richiesta di rinegoziazione.

FPCGK A. [Signature]

[Multiple signatures and stamps at the bottom of the page, including a large blue stamp and several handwritten signatures.]

4. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare i seguenti istituti economici:

- differenziale progressioni economiche a regime;- progressioni economiche nella categoria, sia quelle già attribuite che quelle nuove individuate in sede di contrattazione integrativa;
- 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 dell'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII livelli.

5. La parte stabile del fondo è inoltre destinata a finanziare i seguenti istituti economici, nell'importo risultante dalle disposizioni del presente CCI:

- indennità condizioni di lavoro;
- indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL 14.9.2000;
- compensi per specifiche responsabilità risultanti dalla organizzazione dei servizi stabilita alla data di sottoscrizione del CCI;
- compensi per specifiche responsabilità di cui al successivo art. 12 e 13 nell'importo definito nell'ultimo accordo di ripartizione validamente sottoscritto;
- indennità di funzione ed indennità di servizio esterno.

6. In sede di relazione tecnico-finanziaria al CCI, l'Amministrazione dà dimostrazione del finanziamento delle spese derivanti da tali istituti a carico della parte stabile del fondo. Dopo l'adozione dei provvedimenti dirigenziali attuativi del presente CCI, l'Amministrazione informa le OO.SS. firmatarie in merito agli oneri effettivi derivanti dall'applicazione degli istituti, con particolare riferimento a quelli introdotti dal CCNL 21.05.2018.

7. Qualora l'Amministrazione intenda prevedere un aumento quantitativo dei servizi rispetto agli attuali o processi di riorganizzazione, che comportino comunque automaticamente un incremento di spesa complessiva per una o più delle quote destinate alle singole voci di utilizzo del fondo rispetto agli importi destinati per tale voce nell'anno precedente, le parti valutano congiuntamente e preventivamente le modalità di finanziamento del relativo maggior onere.

8. La parte residua delle risorse stabili è destinata a finanziare la quota destinata ai primi correlati alla performance individuale ed organizzativa. Tale quota può essere adeguata, con provvedimento dell'amministrazione, anche in corso d'anno, alle eventuali economie riscontrate nella gestione degli altri istituti a carico delle risorse stabili.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "CSA", "P.R.", "K. Span", and "Miu"]

**ART. 8 - RISORSE DESTINATE ALL'EROGAZIONE DEL COMPENSO
PREMIALE – CRITERI GENERALI**

1. L'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivante la produttività) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili.

2. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

3. L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso premiale incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi:

a) Un premio destinato agli obiettivi, pari al 50% del budget di area. Tale tipologia viene liquidata individualmente moltiplicando la quota corrispondente al grado di partecipazione riscontrabile a consuntivo per ciascun dipendente con la percentuale ottenuta rapportando la valutazione conseguita con il punteggio massimo attribuibile, per il settore "A" - "a" (grado di raggiungimento obiettivi individuali) della scheda di valutazione allegata al vigente Regolamento recante la disciplina sulla misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance. L'importo effettivamente liquidato per ciascuna area deve corrispondere al budget assegnato, riproporzionato alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi dell'area stessa verificata nel referto del controllo di gestione.

b) La restante parte del budget di area, (50%) viene ripartita in maniera proporzionale ai punteggi attribuiti al personale sui restanti fattori della scheda di valutazione, salvo quanto previsto per l'applicazione dell'istituto della differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL.

4. La Giunta Comunale assegna alle singole aree dirigenziali, entro 15 giorni dall'adozione del Piano della performance, le risorse destinate alla performance individuale ed organizzativa. L'assegnazione seguirà i seguenti criteri:

a) Una quota variabile fra il 50 e l'80% sulla base del numero dei dipendenti in servizio nell'area su base annua, sia a tempo determinato che indeterminato, anche se comandati o temporaneamente assegnati da altra Amministrazione, purché il proprio trattamento accessorio sia a carico del fondo delle risorse decentrate dell'Ente, al netto dei dipendenti incaricati dell'area delle posizioni organizzative - alte professionalità. In caso di mutamenti organizzativi in corso d'anno, che comportino distorsioni nell'applicazione di tale criterio, la Giunta può motivatamente adottare altri criteri numerici o temporali di riferimento, informandone le OO.SS.

b) Una quota variabile fra il 20 ed il 50% sulla base del peso degli obiettivi assegnati.

5. Nel caso in cui gli atti di programmazione dovessero essere assunti successivamente al mese di Aprile, la percentuale di cui al comma 3 lettera A verrà ridotta del 5% per ogni ulteriore mese, con contestuale pari incremento della percentuale di cui al comma 3 lettera B.

6. La quota del compenso di produttività eventualmente derivante dall'applicazione dell'art. 67 c. 4, ove destinata a specifici obiettivi di produttività, e 67 c. 5 lett. b) del CCNL, nonché

quella derivante dall'applicazione dei piani di contenimento delle spese e razionalizzazione dei servizi ex art. 18 del D.L. 98/2011 viene detratta dal conteggio effettuato coi criteri precedenti ed attribuita, per ciascun obiettivo oggetto dell'incentivo, all'Area od alle Aree che partecipano alla sua attuazione, in base al relativo peso previsto nel PEG-PDO. Nella definizione della valutazione economica si riconosce anche il contributo di supporto eventualmente svolto dalle altre strutture comunali, per un importo compreso fra il 10% ed il 40% del valore economico complessivo del progetto, indicando le aree ed i servizi interessati. Il contributo svolto dalle aree di supporto confluisce nel budget delle medesime.

7. L'importo potenziale del compenso di produttività individuale non potrà essere inferiore al 55% dell'importo medio pro-capite stanziato a livello di Ente per il compenso individuale di produttività, salvo che per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale od assunti/cessati in corso d'anno. Ciò fermo restando che la liquidazione sarà effettuata sulla base dei risultati della valutazione della performance.

8. Prima dell'approvazione degli atti annuali di programmazione (PEG/PDO/PP), l'Amministrazione incontrerà la RSU e le OOSS territoriali per illustrare le strategie dell'Ente e gli obiettivi da assegnare alle aree funzionali. Fermo restando il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL, il provvedimento di assegnazione delle risorse è trasmesso preventivamente alle OO.SS..

ART. 9 - EROGAZIONE COMPENSO PREMIALE. SPECIFICITA'

1. Per i dipendenti assunti o cessati dal servizio in corso d'anno, compresi quelli assunti con contratto a termine, ovvero comandati presso l'Ente, il premio per la performance individuale dovrà essere riproporzionato all'effettivo servizio, mentre quello per la performance organizzativa verrà quantificato dal dirigente con le stesse modalità previste per gli altri dipendenti, apprezzando l'effettivo contributo al raggiungimento degli obiettivi. Le assenze riconducibili alle tipologie descritte nella dichiarazione congiunta n. 2 allegata al CCNL 31.7.2009 sono equiparate, esclusivamente per l'applicazione del presente comma, alla presenza in servizio.

2. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verrà corrisposto il premio per la performance individuale in misura proporzionale alla percentuale di riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno. Il premio per la performance organizzativa verrà quantificato dal dirigente con le stesse modalità previste per gli altri dipendenti, apprezzando l'effettivo contributo al raggiungimento degli obiettivi.

3. Al personale in distacco sindacale, qualora la relativa durata sia superiore a 180 giornate lavorative nel corso dell'anno, viene erogata una quota pari a quella minima liquidata nell'area di appartenenza.

4. In attuazione dell'art. 69 del CCNL, esclusivamente ai fini del calcolo del premio correlato alla performance individuale, il punteggio del 5% dei dipendenti che, per ciascuna area dirigenziale, conseguano la valutazione più elevata, viene incrementato fino a raggiungere un valore pari al 130% del valore medio degli altri dipendenti della stessa area dirigenziale valutati positivamente (almeno il 60% del punteggio conseguibile). Ai fini del calcolo della quota del 5%, si procede con arrotondamento matematico assicurando in ogni caso un minimo di almeno

un dipendente per area. In caso di parità, il premio verrà riconosciuto al dipendente che ha garantito la maggior presenza effettiva in servizio nell'anno di riferimento.

5. Gli incentivi finanziati con risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale relativi ad attività svolte nell'ordinario orario di lavoro ed erogati per la medesima annualità di riferimento abbattano l'importo del compenso individuale di produttività, altrimenti quantificato per i percettori secondo le regole sopra determinate, nella seguente misura: per compensi superiori ai 3.000 euro, in una percentuale variabile, calcolata tramite interpolazione lineare tra 0% per compensi di 3.000 euro e 100% per compensi di 10.000 euro. Le relative economie vengono redistribuite fra le aree dirigenziali e per conseguenza a tutti gli altri dipendenti dell'Ente in base ai criteri generali contenuti nel presente CCI.

CAPO III - INDENNITA'

ART. 10 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni. L'erogazione avviene di norma entro il terzo mese successivo a quello di svolgimento della relativa prestazione.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi potenzialmente pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio, cui corrispondono i relativi valori di indennità:

FPCAN
A. Tol

ATTIVITA'	COMPENSO GIORNALIERO IN EURO per ogni giorno lavorativo effettivamente svolto al netto di qualsiasi causale di assenza	CRITERIO DI COMMISURAZIONE
squadra lavori in economia	€ 1,50	Giorni di effettiva presenza in servizio
squadra viabilità	€ 1,50	Giorni di effettiva presenza in servizio
squadra verde pubblico	€ 1,50	Giorni di effettiva presenza in servizio
autisti	€ 1,50	Giorni di effettiva presenza in servizio
centri cottura	€ 1,50	Giorni di effettiva presenza in servizio
Personale della Polizia Municipale addetto ai servizi di sportello al pubblico presso il Comando, se non destinatario dell'indennità di servizio esterno	€ 1,50	Giorni di effettiva presenza in servizio
Assistenti sociali	€ 1,50	Giorni di effettiva presenza in servizio
Personale del servizio politiche abitative	€ 1,50	Giorni di effettiva presenza in servizio
Personale magazzini e archivi di deposito	€ 1,30	Giorni di effettiva presenza in servizio
Addetti servizi informatici se ed in quanto utilizzano prevalentemente apparecchiature elettriche	€ 1,10	Giorni di effettiva presenza in servizio
Messi notificatori	€ 1,10	Giorni con almeno parte del servizio svolto

Phil Muth Vant

	ovvero € 1,40	all'esterno, rilevato dalla procedura informatica presenze: € 1,10. Giorni con oltre metà dell'orario giornaliero di lavoro svolto all'esterno: € 1,40
Personale direttamente e specificamente addetto al controllo dell'abusivismo edilizio e della sicurezza degli edifici privati	€ 1,10 ovvero € 1,40	Giorni con almeno parte del servizio svolto all'esterno, rilevato dalla procedura informatica presenze: € 1,10. Giorni con oltre metà dell'orario giornaliero di lavoro svolto all'esterno: € 1,40
personale direttamente e specificamente impegnato presso i cantieri edili, compresi i componenti dei Gruppi Direzione Lavori e gli istruttori tecnici direttamente impegnati nelle squadre operative	€ 1,10 ovvero € 1,30	Giorni con almeno parte del servizio svolto all'esterno, rilevato dalla procedura informatica presenze: € 1,10. Giorni con oltre metà dell'orario giornaliero di lavoro svolto all'esterno: € 1,30
Personale addetto al ritiro delle somme giacenti nei parcometri comunali.	€ 1,30 ovvero € 1,50	Giorni con almeno parte del servizio svolto all'esterno, rilevato dalla procedura informatica presenze: € 1,30. Giorni con oltre metà dell'orario giornaliero di lavoro svolto all'esterno: € 1,50

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

4. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività disagiate, cui corrispondono i relativi valori di indennità:

ATTIVITA'	COMPENSO GIORNALIERO IN EURO per ogni giorno lavorativo effettivamente svolto al netto di qualsiasi causale di assenza	CRITERIO DI COMMISURAZIONE
Operatori di centralino	€ 1,10	Giorni di effettiva presenza in servizio in attività di centralino
Personale dei servizi sociali con mansioni di front - office nei confronti di utenza connotata da disagio sociale, purché non destinatario dell'indennità condizioni lavoro	€ 1,50	Giorni di effettiva presenza in servizio
Custodi degli edifici comunali	€ 1,10	Giorni calendariali
Educatori professionali impiegati nei nidi comunali, specificamente addetti a funzioni di sostituzione di personale assente	€ 2,50	Giorni di effettiva sostituzione

4. Per il maneggio valori, l'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa - secondo quanto segnalato dai singoli dirigenti - per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori, nella misura giornaliera di seguito indicata:

Valori medi mensili maneggiati

- fino ad € 4.310,00
- oltre 4.310,00

Importo indennità

- € 1,10
- € 1,60

5. Sulla base dei criteri previsti nel presente CCI ed entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione, ciascun dirigente di Area adotta con provvedimento formale e comunica ai servizi di gestione del personale e per conoscenza ai dipendenti interessati, nonché, in forma anonima e aggregata, alle OO.SS., l'elenco dei dipendenti titolari della indennità condizioni lavoro. Tale elenco può essere modificato in qualsiasi momento, ricorrendone le condizioni di fatto, ad invarianza di spesa complessiva rispetto all'ultimo accordo di ripartizione del fondo sottoscritto per ciascuna voce, salvo accordo in sede decentrata. Qualora il termine dei 30 giorni non venga rispettato, la liquidazione degli emolumenti accessori avrà luogo con decorrenza giuridica dalla data di efficacia del provvedimento dirigenziale di attribuzione.

ART. 11 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ. CRITERI GENERALI

1. In applicazione dell'art. 70-quinquies del CCNL, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, nonché da parte del personale di categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative. Le responsabilità indennizzate dovranno essere formalmente assegnate e dovranno corrispondere ai requisiti definiti nel presente CCI, restando esclusa ogni forma di applicazione automatica ed estensiva agli ordini di servizio ed incarichi lavorativi comunque impartiti o denominati.

2. Le specifiche responsabilità remunerate con l'indennità attribuita ai sensi del comma 2 dell'art. 70-quinquies non sono valutabili ai fini dell'attribuzione di quella ai sensi del comma 1 dello stesso articolo. Tuttavia, per lo svolgimento di diverse funzioni, entrambe le indennità possono far capo al medesimo dipendente.

ART. 12 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ AI SENSI DELL'ART. 70-quinquies comma 1 DEL CCNL

1. Il fondo previsto nel provvedimento di ripartizione per la presente indennità viene ripartito tra le aree dirigenziali, con lo stesso provvedimento, in base ai seguenti criteri:

- a. una quota viene calcolata come somma dei valori indicati alla successiva lettera a1) moltiplicata per i servizi effettivamente coperti;
- b. la quota rimanente in relazione ai lavoratori assegnati al 1° gennaio dell'annualità di riferimento di categoria B, C e D con i seguenti parametri: cat. B = punti 2,10 (due virgola dieci); cat. C = punti 2,50 (due virgola cinquanta); cat. D = punti 2,90 (due virgola novanta).

2. Il personale inquadrato nell'area funzionale della vigilanza non concorre alla composizione di tale fondo e non è destinatario delle relative indennità, bensì è destinatario della indennità di funzione prevista dall'art. 56-quinquies del CCNL e concorre alla composizione del fondo relativo.

3. Il dirigente, nel limite del budget assegnato, conferisce o comunque individua, se già conferiti, entro 15 giorni dalla comunicazione del budget, gli incarichi di specifica responsabilità per i particolari compiti da svolgere ai lavoratori della propria direzione inquadrati nelle categorie B, C e D non titolari di posizione organizzativa o alta professionalità.

4. Eventuali economie del budget assegnato vanno ad integrare lo specifico budget d'area stabilito per i compensi incentivanti la produttività ai sensi del precedente articolo 9.

5. Gli ulteriori incarichi, oltre a quelli di responsabile di servizio, sono determinati dal dirigente sulla base di una analisi valutativa della struttura organizzativa della propria area, dell'articolazione delle attività e dei compiti da svolgere dall'incaricato anche in rapporto ai programmi ed agli obiettivi dell'Amministrazione comunale.

5. Gli importi previsti alle successive lettere a2, a3, a4, b1, b2 e b3 possono essere incrementati o ridotti dal dirigente (sempre nel rispetto del budget assegnato) al momento dell'assegnazione dell'incarico (che dovrà contenere formale e dettagliata motivazione al riguardo), fino al 20% del loro valore a seguito di graduazione basata sui seguenti criteri:

- Autonomia (iniziativa, continuità rapporti, etc.);
- Complessità (normativa, organizzativa, relazionale, etc.);
- Rilevanza (ricaduta economica e non dell'attività svolta su enti o soggetti terzi)

6. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata al personale in possesso dei seguenti requisiti e per i seguenti importi:

a) Personale appartenente alla cat. D)

a1). Responsabile di servizio: in presenza di responsabile di posizione organizzativa direttamente sovraordinata € 1.000; in assenza di responsabile di P.O. direttamente sovraordinata € 1.100.

a2). Responsabile di procedimenti amministrativi ai sensi della L. 241/1990 che comportano attività di studio, analisi, redazione di atti non standardizzati di particolare rilevanza e responsabilità: € 500.

a3). Responsabile di funzioni di particolare impegno che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati: € 500.

a4). Responsabile di significativi adempimenti obbligatori per l'Ente a carattere ciclico e ripetitivo, che comportano il rispetto di termini perentori, con lo svolgimento di attività a carattere specialistico: € 400.

7. Le indennità di cui alle lettere a2) a3) e a4) sono cumulabili con quella di cui alla lettera a1). Qualora in capo allo stesso responsabile di servizio concorra più di una indennità ulteriore, viene però erogata soltanto quella di importo superiore, maggiorata, rispetto all'importo base, del 50%.

8. Per i dipendenti non responsabili di servizio, qualora concorra più di una indennità di cui alle lettere a2) a3) e a4) viene erogata soltanto quella di importo superiore, maggiorata, rispetto all'importo base, del 50%.

b. Personale appartenente alle cat. B e C)

b1). Responsabile della gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali: € 300.

b2). Responsabile del coordinamento o supervisione di personale o di uffici, che operano in autonomia e composti da un numero significativo di addetti di varia tipologia: € 400.

b3). Responsabile di procedimenti amministrativi di particolare rilevanza, ai sensi della L. 241/1990, in relazione alla categoria di appartenenza (solo per cat. C): € 400.

9. In relazione alle indennità di cui alle lettere b1) b2) e b3), qualora in capo allo stesso dipendente ne concorra più di una, viene erogata soltanto quella di importo superiore, maggiorata, rispetto all'importo base, del 50%.

10. Il riconoscimento economico della indennità di cui al presente articolo viene operato in proporzione al periodo di effettiva durata dell'incarico su base annua, soggetto a conguaglio a consuntivo al netto di qualsiasi causale di assenza, escluse le ferie e l'assenza per malattia già soggetta a trattenuta ai sensi del D.L. 71/2008.

11. Su segnalazione di propri dipendenti, i dirigenti valutano il riconoscimento dell'indennità, se nell'ambito del Comune un collega assegnatario dell'indennità svolga funzioni analoghe o di inferiore rilevanza a quelle sopra definite. L'istruttoria deve essere conclusa entro 60 gg. dalla segnalazione e, in caso di mancato riconoscimento delle indennità, il dirigente dovrà darne motivazione al dipendente stesso ed alle OO.SS.

12. Ogni atto assunto dall'amministrazione legato all'erogazione della presente indennità dovrà essere dettagliatamente e opportunamente motivato e verrà inviato per conoscenza alle O.S.S. e alla R.s.u..

**ART. 13 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ AI SENSI
DELL'ART. 70 – quinquies COMMA 2 DEL CCNL**

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies comma 2 del CCNL viene erogata ai dipendenti che svolgono le seguenti specifiche funzioni di responsabilità, attribuite con atto formale, derivanti dalle seguenti e corrispondenti qualifiche del CCNL 1.04.1999, per l'importo di € 300:

- a) Ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale;
- b) Addetti Ufficio relazioni con il pubblico, personale che svolge analoghe funzioni presso lo Sportello Unico Attività Produttive, lo Sportello Unico per l'Edilizia, gli Uffici della Cittadinanza, gli uffici tributari, la Centrale Operativa del Comando Polizia Municipale, l'Ufficio del Giudice di Pace;
- c) Archivistici informatici con specifici compiti di responsabilità in merito alla registrazione e tenuta del protocollo;
- d) Messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario;
- e) Personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. Il riconoscimento economico della indennità di cui al presente articolo viene operato in proporzione al periodo di effettiva presenza in servizio su base annua, soggetto a conguaglio a consuntivo al netto di qualsiasi causale di assenza, escluse le ferie e l'assenza per malattia già soggetta a trattenuta ai sensi del D.L. 71/2008.

Polm. Federici

Cheloni

Pres. 12/12

SP¹⁴

PD

K. Spom...

Sty

mi

CSO
Walter...

3. Su segnalazione di propri dipendenti, i dirigenti valutano il riconoscimento dell'indennità, se nell'ambito del Comune un collega assegnatario dell'indennità svolga funzioni analoghe o di inferiore rilevanza a quelle sopra definite. L'istruttoria deve essere conclusa entro 60 gg. dalla segnalazione e, in caso di mancato riconoscimento delle indennità, il dirigente dovrà darne motivazione al dipendente stesso ed alle OO.SS.

ART. 14 - RISORSE DA PIANI DI CONTENIMENTO DELLE SPESE E RAZIONALIZZAZIONE DELLE STRUTTURE AMMINISTRATIVE

1. Per la dovuta informazione ex art. 16, comma 6, del D.L. n. 98/2011, l'amministrazione comunale trasmette alla parte sindacale i "Piani triennali di razionalizzazione" entro 30 giorni dall'adozione.

2. L'Amministrazione si impegna a sviluppare, in sede di quantificazione annuale del fondo, il confronto con le OO.SS. in merito alla misura e alle modalità di riparto della quota dei risparmi derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione dell'anno precedente, messa a disposizione dall'Amministrazione in sede di costituzione delle risorse decentrate variabili.

3. Le risorse aggiuntive derivanti dai piani di razionalizzazione sono rese disponibili a seguito di accertamento, a consuntivo, del raggiungimento degli obiettivi annuali di risparmio prefissati e detti risparmi sono accertati dal collegio dei revisori dei conti.

ART. 15 - INDENNITÀ DI TURNAZIONE

1. Le parti danno atto che l'ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative o legate alla funzionalità dei servizi, ha sino ad ora istituito turni giornalieri di lavoro, che rispondono ai requisiti di cui all'art. 23 del CCNL, presso il servizio di Polizia Municipale. Le parti prendono atto che il debito orario dei lavoratori che operano in turno è ridotto a 35 ore settimanali a parità di salario. La riduzione si attua mediante il recupero di una giornata lavorativa ogni 35 giorni di servizio effettivamente reso.

2. Ulteriori servizi potranno essere organizzati in turno, previo accordo con le OO.SS. in merito al finanziamento del relativo maggior onere.

3. Ai fini dell'applicazione dell'art. 23 del CCNL, l'organizzazione dei turni dovrà garantire la rotazione ciclica del personale in prestabilite articolazioni giornaliere, secondo un metodo che, pur nella salvaguardia delle specifiche esigenze del servizio, garantisca la equilibrata e avvicendata distribuzione delle prestazioni del singolo lavoratore fra le fasce antimeridiana, pomeridiana e, se previsto, notturna.

4. L'orario del singolo lavoratore e la sua articolazione in turni devono essere prestabiliti, di norma con almeno un mese di anticipo.

5. Ai fini della liquidazione del compenso mensile, la prestazione del singolo lavoratore non deve svolgersi in nessuna delle tre fasce per più del 60% dei giorni del mese effettivamente lavorati, a meno che l'eventuale squilibrio non sia dovuto ad imprevedibili ed occasionali esigenze di servizio, certificate dal Dirigente competente (eventuale servizio di rimpiazzo).

6. L'Amministrazione si impegna ad assicurare a tutte le categorie di lavoratori, compresi quelli impiegati in turno, fatta salva la necessità di assicurare in ogni caso il corretto svolgimento delle attività istituzionali dell'Ente, qualora sia impossibile adottare diverse modalità organizzative, l'applicazione della disciplina generale in materia di riposo giornaliero dettata dall'art. 7 c. 1 del D.Lgs.vo n. 66/2003.

ART. 16 - INDENNITÀ DI PRONTA REPERIBILITÀ

1. Le parti danno atto che il servizio di pronta reperibilità è istituito nelle seguenti aree di pronto intervento:

- Reperibilità ordinaria delle Squadre operative;
- Piano emergenza neve;
- Servizi cimiteriali;
- Polizia municipale;
- Assistenti sociali;
- Servizio ricezione denunce di morte.

L'eventuale aumento dei servizi di pronta reperibilità rispetto agli attuali contingenti deve essere preceduto da accordo con le OO.SS. in merito al finanziamento del relativo maggior onere, previa definizione e disciplina del servizio.

2. Nell'organizzazione del servizio deve essere assicurato il criterio della rotazione. Il servizio di reperibilità del singolo lavoratore deve essere prestabilito con cadenza mensile, salvo improvvise e non preventivabili necessità derivanti da calamità naturali od altre evenienze similari. Può essere concordato il cambio nei turni di reperibilità fra il personale interessato.

3. L'orario giornaliero di reperibilità per il singolo lavoratore non può essere superiore a 18 ore, nei giorni lavorativi. Ai fini dell'applicazione del limite massimo di 6 volte al mese per singolo dipendente, si intende per "volta" il giorno calendariale; nell'arco di un mese, i giorni calendariali interessati alla reperibilità non possono essere più di 6.

4. Nel servizio di reperibilità collegato alla reperibilità ordinaria delle squadre operative ed al piano emergenza neve, i giorni mensili interessati alla reperibilità potranno essere elevati sino ad un massimo di otto e comunque entro il limite di complessivi 18 nel trimestre, unicamente per far fronte a situazioni legate ad allerta meteo od eventi calamitosi.

5. Nei servizi con orario di lavoro organizzato su cinque giorni settimanali, il dipendente può essere messo in reperibilità durante tutto il giorno feriale non lavorativo e quello festivo, fino ad un totale di 48 ore. Ogni singolo giorno calendariale entro cui viene prestata la reperibilità viene considerato come singola "volta" ai fini dell'applicazione del limite massimo.

6. La misura della indennità di pronta reperibilità è elevata a € 11,06 per 12 ore al giorno, con applicazione ai servizi svolti a partire dal 1° gennaio 2019.

**ART. 17 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA
RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE
ORGANIZZATIVA. CORRELAZIONE CON COMPENSI AGGIUNTIVI**

1. La misura della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative è complessivamente fissata in misura pari al 15% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante alle stesse.

2. I compensi aggiuntivi effettivamente corrisposti in ciascuna annualità al personale incaricato di posizione organizzativa abbattano l'importo teorico della retribuzione di risultato da liquidare per la stessa annualità, nella seguente misura: per compensi aggiuntivi superiori ai 3.000 euro, in una percentuale variabile, calcolata tramite interpolazione lineare tra 0% per compensi di 3.000 euro e 100% per compensi di 10.000 euro. Ai fini del calcolo delle somme che concorrono alla detrazione, vanno considerati esclusivamente i compensi relativi alle attività svolte nella annualità di competenza della retribuzione di risultato.

CAPO IV – PERSONALE POLIZIA LOCALE

ART. 18 - INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO

1. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo in servizio esterno è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro effettivamente svolta all'esterno, al netto di qualsiasi causale di assenza, pari a € 3,10.

2. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento della attività esterna; in tali casi la misura della indennità giornaliera è fissata in € 1,55 per ogni giornata di lavoro.

3. Al personale della polizia locale che non svolge attività esterna non viene erogato alcun compenso a questo titolo.

4. Questo compenso viene corrisposto sulla base di una attestazione del Comandante della presenza delle condizioni previste dai commi 1 e 2 del presente articolo.

**ART. 19 – INDENNITA' DI FUNZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA
LOCALE**

1. Per incarichi di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, ai sensi dell'articolo 56 sexies del CCNL 21.5.2018, si devono intendere quelli conferiti formalmente o comunque individuati e confermati, se già conferiti, dal Comandante entro i 30 giorni successivi alla stipula del presente contratto decentrato, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto alle attività svolte dalla parte maggioritaria dei dipendenti della

polizia locale inquadrati nella stessa categoria, compiti che devono essere connessi al grado rivestito. Del conferimento di tali incarichi deve essere data comunicazione al Servizio Personale. Al finanziamento degli stessi concorre il budget individuato in merito all'indennità per specifiche responsabilità.

2. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D e i relativi compensi, sono i seguenti :

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D	Compensi annui
Responsabilità, formalmente attribuita dal Comandante, nei seguenti ambiti: 1. responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio); 2. affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee; 3. coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 4 unità); 4. gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali.	Euro 1.750 se riferita al possesso di tutti e 4 i requisiti od al possesso di 3 requisiti compreso il punto 1) Euro 1.400 se riferita al possesso di 2 requisiti compreso il punto 1) Euro 1.000 se riferita unicamente all'incarico di cui all'ambito 1) Euro 400 se riferita al possesso dei requisiti di cui ai punti 2,3,4 singolarmente intesi. Qualora in capo allo stesso dipendente ne concorra più di una, viene erogata soltanto quella di importo superiore, maggiorata, rispetto all'importo base, del 50%.

2. Gli importi previsti nella tabella di cui sopra possono essere incrementati o ridotti dal dirigente (sempre nel rispetto del budget assegnato) al momento dell'assegnazione dell'incarico (che dovrà contenere formale e dettagliata motivazione al riguardo), fino al 20% del loro valore a seguito di graduazione basata sui seguenti criteri:

- Autonomia (iniziativa, continuità rapporti, etc.);
- Complessità (normativa, organizzativa, relazionale, etc.);
- Rilevanza (ricaduta economica e non dell'attività svolta su enti o soggetti terzi)

3. L'indennità di funzione viene liquidata con le stesse modalità previste per l'indennità per specifiche responsabilità.

ART. 20 - PRESTAZIONI AGGIUNTIVE IN CONTO TERZI

1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi ed in conto terzi ed i cui oneri non sono sostenuti dall'ente, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'articolo 56 ter del CCNL 21.5.2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.
2. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.
3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.
4. Con apposita regolamentazione l'Ente individuerà nel dettaglio le tipologie di servizio cui si applica il presente articolo.

CAPO V - DISCIPLINA DEI DIRITTI ED OBBLIGHI DEL DIPENDENTE RIMESSA ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

ART. 21 - FLESSIBILITÀ ORARIA

1. L'amministrazione prevede per la generalità dei dipendenti fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti. Per l'entrata in orario pomeridiano, la fascia di flessibilità è stabilita in 45 minuti prima e 15 minuti dopo l'ora convenzionale di entrata.
2. E' consentita una flessibilità di 15 minuti al personale dei centri cottura ed al personale insegnante degli asili nido. Per questi ultimi, nel primo turno mattutino, non è consentita flessibilità in ritardo.
3. Per il personale della polizia municipale, la fascia di flessibilità è stabilita in 15 minuti prima e 15 minuti dopo l'ora convenzionale di entrata.
4. Per i dipendenti che utilizzino, a partire dall'ora convenzionale di ingresso, forme di permessi orari non frazionabili a minuti, l'inizio convenzionale della prestazione lavorativa è fissato in quello centrale della fascia di flessibilità.
5. L'eventuale credito orario derivante dall'applicazione della flessibilità può essere utilizzato per compensare l'eventuale deficit maturato nei mesi successivi. L'eventuale saldo positivo residuo al 31.12 di ciascun anno viene azzerato, salvo che non risulti necessario per compensare l'eventuale deficit maturato esclusivamente nel successivo mese di Gennaio. Per il personale della Polizia Municipale, il meccanismo dell'azzeramento di cui sopra opera con valenza al 31.08, salvo che l'eventuale saldo positivo non risulti necessario per compensare l'eventuale deficit maturato esclusivamente nel successivo mese di Settembre.

ART. 22 - INTEGRAZIONE DELLA DISCIPLINA SULL'ORARIO MULTIPERIODALE

1. Il numero massimo delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta, quest'ultima anche a zero ore, nell'ambito dell'orario multiperiodale di cui all'articolo 25 del CCNL è fissato, rispettivamente, in 35 e 8 su base annua per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati. Sono fatte salve in ogni caso le forme di orario multiperiodale già istituite.

ART. 23 - BUONI PASTO

1. Fermi restando tutti i presupposti indicati nel regolamento e nel CCNL, maturano il diritto al buono pasto anche i dipendenti dell'area scolastico-educativa che non usufruiscono direttamente della mensa, nonché quelli dell'area della vigilanza, delle squadre operative impegnate nei servizi di protezione civile, delle biblioteche e del museo civico, nell'ipotesi in cui il turno di lavoro assegnato si protragga oltre le ore 14 con inizio nelle ore mattutine.

ART. 24 - BANCA DELLE ORE E LAVORO STRAORDINARIO

1. E' operativamente istituita, dal 1° gennaio 2018, la Banca delle ore di cui all'art. 38-bis del CCNL del 14-09-2000. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo di 180 ore.

2. Nell'ambito di tale istituto le ore accantonate possono essere richieste da ciascun dipendente o in retribuzione o come permessi compensativi, anche per l'intera giornata lavorativa, per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Previo incontro con le OO.SS. possono essere individuate finalità e modalità aggiuntive per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accumulate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

3. L'utilizzo delle ore accantonate resta comunque subordinato alla previa verifica dirigenziale della compatibilità del recupero con le esigenze di servizio.

4. Il numero massimo delle ore che possono confluire nella Banca è fissato in n. 180.

5. Le parti svolgono le procedure di incontro, informazione e consultazione previste dal CCNL per il contenimento del lavoro straordinario.

FPCGIL A. F. C.

ART. 25 - PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

1. Nell'ente si dà corso alla attivazione dei seguenti benefici che hanno natura assistenziale o sociale in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie:

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including "Potenza Treviso" and "20".

- Stipulazione di convenzioni con società finanziarie abilitate ai sensi di legge per attività di prestito su delega;
 - Puntuale informazione in merito alle opportunità di istruzione e promozione del merito dei figli, concesse dall'INPS, dall'INAIL o da altri enti assistenziali e previdenziali del comparto;
 - Assistenza di primo livello per l'accesso alle prestazioni creditizie INPS;
 - Pagamento su delega dei contributi versati dai dipendenti per le attività del CRAL.
2. I relativi oneri sono a carico del bilancio dell'ente e rientrano nel tetto di quanto destinato dall'ente allo stesso titolo nell'anno 2017.
3. Le parti svolgeranno, entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del CCI, una verifica congiunta in merito alle possibili ulteriori modalità applicative dell'art. 72 del CCNL.

ART. 26 - RIFLESSI SULLA QUALITÀ DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITÀ DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE INERENTI L'ORGANIZZAZIONE DI SERVIZI

1. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro, quali ad esempio nuovi applicativi informatici od apparecchiature per la gestione di interi processi produttivi, siano oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente si impegna a dar conto nell'istruttoria degli atti relativi.
2. L'Ente, in caso di introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro, quali ad esempio nuovi applicativi informatici od apparecchiature per la gestione di interi processi produttivi, effettuerà tutti gli adeguati interventi formativi, sia prima dell'adozione che nel periodo immediatamente successivo, al fine di ridurre al massimo disagio ed impatto sui dipendenti e sugli utenti.

ART. 27 - LINEE GUIDA PER LA GARANZIA ED IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO, PER LA PREVENZIONE E LA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO, PER L'ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI RIVOLTI A FACILITARE L'ATTIVITÀ DEI DIPENDENTI DISABILI

FPCGIL

- CS/

Plp - Van der Linde

— *Amelia Crisp*

- A. Scat*

PL

- 2007
 1/22/07
 22/07
 2007
 2007

- Compensi da erogare ai sensi dell'art. 43 della L. 449/97, disciplinati dai regolamenti approvati con deliberazioni G.C. n. 149 del 20.04.2005 e C.C. n. 13 del 14.03.2008; per le attività in corso dalla data di entrata in vigore del precedente CCI, la quota prevista in favore dei dipendenti è pari al 75% degli introiti per l'Ente, al netto delle spese vive.
- Compenso professionale per l'avvocatura comunale, disciplinato dall'apposito regolamento, salvo quanto previsto dal successivo comma 3;
- Compenso per i messi notificatori, nei termini previsti dall'art. 50 del CCID 10.10.2006;
- Compenso per rilevazioni ISTAT svolte al di fuori dell'orario di lavoro, regolato dall'accordo decentrato del 1.08.2011;
- Fondo di previdenza complementare per il corpo di polizia municipale, regolato dall'accordo decentrato del 19 marzo 2013;
- Riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore per il personale del corpo di polizia municipale e della mensa scolastica.
- Incentivo per le funzioni tecniche di cui all'accordo decentrato del 12.11.2018.

che pertanto le parti dichiarano di considerare applicabili ai sensi del presente CCI.

3. Il fondo di cui all'art. 9 c. 6 del D.L. 90/2014 conv. con L. 114/2014 ed all'art. 7 c. 2 lett. d) del CCID sottoscritto l'11.07.2016 in merito ai compensi professionali dell'avvocatura comunale viene rideterminato in € 8.575 fino al permanere dell'attuale struttura organizzativa del servizio, che vede tutti i dipendenti interessati titolari di incarico di posizione organizzativa.

ALLEGATO "A"

Disciplina delle progressioni economiche orizzontali nella categoria.

Art. 1 - Disposizioni generali

1) Le progressioni economiche (d'ora in avanti definite PEO) sono disciplinate dalla presente regolamentazione, che riprende i principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'articolo 23 del D.Lgs. n. 150/2009 ed all'articolo 52 del D.Lgs. n. 165/2001; dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'articolo 5 del CCNL 31 marzo 1999 e all'articolo 9 comma 1 del CCNL 11 aprile 2008 e dal Contratto Collettivo Integrativo (CCI).






2) Le PEO sono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati importanti per l'amministrazione.

3) Le PEO sono effettuate sulla base di criteri selettivi e per una quota limitata di dipendenti.

4) In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove PEO, nel rispetto delle disposizioni del presente CCID.

Art. 2 - Requisiti di partecipazione

- ### Art. 3 - Definizione delle nuove PEO

- 





numero di PEO superiore ai due terzi del personale ammesso a concorrere al 1° Gennaio 2017, tenendo conto dei punteggi di valutazione di cui al successivo articolo 4 e ad esclusione delle categorie con un solo dipendente per Area.

7) Il risultato finale dell'applicazione dei criteri di cui ai commi precedenti andrà a finanziare l'operazione prevista dai successivi commi 8 e, subordinatamente, 9.

8) Qualora fra i lavoratori concorrenti alla PEO vi fossero lavoratori, per i quali al 15 Marzo di ciascun anno, sussistano elementi certi ed irreversibili in ordine alla cessazione dal servizio in corso d'anno per il collocamento a riposo con diritto al trattamento pensionistico, verrà finanziata, nei limiti di capienza del fondo di cui al precedente comma 7, a livello di area, almeno una unità di PEO per ogni percorso in cui essi sono inquadrati, se non già maturata in applicazione del meccanismo di cui ai commi precedenti, con priorità per le categorie e le posizioni economiche più basse. La PEO dovrà in ogni caso essere attribuita secondo i criteri stabiliti nel presente accordo.

9) In ciascuna annualità, per tutti i percorsi economici di Area che non abbiano trovato finanziamento, con le risorse di cui al precedente comma 7, in seguito all'applicazione del comma 8, verrà finanziata una progressione per ciascun percorso economico tramite selezione trasversale fra le Aree in questione, tenendo conto dei punteggi di valutazione di cui al successivo articolo 4. In caso di incapienza dei fondi necessari, le risorse mancanti verranno reperite non dando corso agli arrotondamenti effettuati ai sensi del precedente comma 5, a partire da quelli percentualmente più alti, limitatamente alle Aree interessate dalla selezione trasversale. In caso di parità delle percentuali di arrotondamento, si utilizzeranno i seguenti criteri: a) minor onere economico; b) sorteggio pubblico. Resta ferma la necessità di garantire i limiti di cui al precedente comma 6.

10) L'eventuale importo che residui dall'applicazione del precedente comma 9, viene progressivamente riattribuito a ciascuno dei percorsi per i quali non si registra il finanziamento della progressione degli aventi diritto, ad iniziare da quelli delle posizioni più basse per risalire fino a quelli delle posizioni più alte (dalla A1-A2 fino al DS6 - DS7), fino alla sua concorrenza ed all'esaurimento del budget disponibile. Resta ferma la necessità di garantire i limiti di cui al precedente comma 6.

11) Eventuali somme che dovessero residuare dall'applicazione di tutti i commi precedenti saranno destinate al budget generale per il compenso di produttività.

Art. 4 - Procedura

1) Entro i 60 giorni successivi alla conclusione delle procedure valutative per l'anno precedente, e purchè sia stata operata per l'anno di riferimento la quantificazione delle risorse stabili, con determinazione del dirigente del personale viene individuato il finanziamento dei singoli percorsi di PEO e formulata d'ufficio la graduatoria per l'attribuzione delle progressioni economiche.

2) La graduatoria viene formulata calcolando il valore della media dei punteggi complessivi attribuiti nella scheda di valutazione ordinariamente prevista dal Regolamento sulla

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

3) Per i dipendenti cui è stata irrogata una sanzione disciplinare nei 730 giorni precedenti quello di approvazione della determinazione di indizione della selezione per le progressioni economiche, in sede di formazione delle graduatorie si provvede alla seguente riduzione del punteggio complessivamente risultante:

- a) Sanzione disciplinare della sospensione per un periodo superiore a 10 giorni: riduzione del 21%;
- b) Sospensione fino a 10 giorni: 15%
- c) Multa: 10%
- d) Censura: 5%
- e) Rimprovero verbale con recidiva: 3%

4) A parità di punteggio, la PEO viene attribuita in base ai seguenti criteri di precedenza, in ordine progressivo:

- a) Maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
 - b) Maggiore anzianità di servizio nella categoria;
 - c) Maggiore anzianità di servizio nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 c. 2 del D.Lgs. 165/01;
 - d) Maggiore presenza effettiva in servizio nel Comune di Foligno nel triennio di riferimento.
- 5) Non possono conseguire la progressione i dipendenti che non raggiungano nella selezione, con l'applicazione dei criteri previsti, la soglia minima di 80 punti su 100.

6) Il dirigente del personale forma la graduatoria per ogni percorso selettivo individuato dal CCID, indicando la media del punteggio complessivo e le valutazioni conseguite nelle singole annualità. La riduzione conseguente a provvedimenti disciplinari è operata direttamente in sede di quantificazione del punteggio, senza evidenziazione separata. La graduatoria indica, fra l'altro, i dipendenti che conseguono la progressione. Essa viene pubblicata per almeno 15 giorni sul sito internet e sulla/rete intranet.

Peter Peter

7) Le progressioni economiche sono riconosciute economicamente e giuridicamente a far data dal 1° gennaio dell'anno di indizione delle procedure.

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE:

SEGRETARIO GENERALE Dott. Paolo Ricciarelli

Paolo Ricciarelli

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:

- FP CGIL Provinciale

A. Fatac

- UIL EPL Territoriale

GIANFRANCO SOTIS

- FP CISL Territoriale

[Signature]

- CSA Territoriale

[Signature]

I componenti la RSU

▪

Bocci Patrizia

BB Bocci

Paris Sauro

▪

Sposini Katia

Katia Sposini

Spuntarelli Pierluigi

[Signature]

▪

Gubbini Stefania

[Signature]

Ruzittu Umberto

[Signature]

▪

Tredici Patrizia

Patrizia Tredici

Meniconi Ugo

[Signature]

▪

Porrari R. Marisa

Russo Andrea

[Signature]

▪

Ottaviani Claudio

[Signature]

Sotis Gianfranco

[Signature]

Indice generale

CAPO I – FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA	1
ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA	1
ART. 2 - MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO	1
ART. 3 – INFORMAZIONE	2
ART. 4 - AGIBILITA' SINDACALI.....	2
CAPO II – REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO	3
ART. 5 - SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE	3
CAPO II – FONDO RISORSE DECENTRATE	5
ART. 6 - FONDO RISORSE DECENTRATE.....	5
ART. 7 - CRITERI DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI	5
ART. 8 - RISORSE DESTINATE ALL'EROGAZIONE DEL COMPENSO PREMIALE – CRITERI GENERALI.....	8
ART. 9 - EROGAZIONE COMPENSO PREMIALE. SPECIFICITA'	9
CAPO III - INDENNITA'	10
ART. 10 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO.....	10
ART. 11 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ. CRITERI GENERALI.....	12
ART. 12 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ AI SENSI DELL'ART. 70- QUINQUES COMMA 1 DEL CCNL	12
ART. 13 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ AI SENSI DELL'ART. 70 – QUINQUES COMMA 2 DEL CCNL	14
ART. 14 - RISORSE DA PIANI DI CONTENIMENTO DELLE SPESE E RAZIONALIZZAZIONE DELLE STRUTTURE AMMINISTRATIVE.....	15
ART. 15 - INDENNITÀ DI TURNAZIONE.....	15
ART. 16 - INDENNITÀ DI PRONTA REPERIBILITÀ	16
ART. 17 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA. CORRELAZIONE CON COMPENSI AGGIUNTIVI.....	17
CAPO IV – PERSONALE POLIZIA LOCALE.....	17
ART. 18 - INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO	17
ART. 19 – INDENNITA' DI FUNZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE.....	17
ART. 20 - PRESTAZIONI AGGIUNTIVE IN CONTO TERZI.....	19
CAPO V – DISCIPLINA DEI DIRITTI ED OBBLIGHI DEL DIPENDENTE RIMESSA ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA.....	19
ART. 21 - FLESSIBILITÀ ORARIA	19
ART. 22 - INTEGRAZIONE DELLA DISCIPLINA SULL'ORARIO MULTIPERIODALE	20
ART. 23 – BUONI PASTO.....	20

ART. 24 - BANCA DELLE ORE E LAVORO STRAORDINARIO	20
ART. 25 - PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO	20
ART. 26 - RIFLESSI SULLA QUALITÀ DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITÀ DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE INERENTI L'ORGANIZZAZIONE DI SERVIZI.....	21
ART. 27 - LINEE GUIDA PER LA GARANZIA ED IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO, PER LA PREVENZIONE E LA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO, PER L'ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI RIVOLTI A FACILITARE L'ATTIVITÀ DEI DIPENDENTI DISABILI	21
CAPO VI – NORME FINALI.....	22
ART. 28 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA.....	22
ART. 29 - NORMA TRANSITORIA	22
ALLEGATO "A"	23
DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI NELLA CATEGORIA.....	23

Handwritten signatures and initials in the bottom left corner.

Handwritten signature in blue ink, followed by the number 29.

Handwritten signature "V. Spini".

Handwritten signature and initials in the bottom center.

Handwritten signature and the name "Pob. Sestier" in the bottom right corner.

Handwritten signature and the name "Pob. Sestier" on the right margin.

Handwritten signature in the middle of the page.

Handwritten signature in the middle of the page.

Handwritten signature in the middle of the page.