



COMUNE DI ALBETTONE

PROVINCIA DI VICENZA

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

Allegato A) al verbale della seduta di contrattazione decentrata del 23/01/2019

Luigi De Rosa
Pomig. D. Rosa

RIEPILOGO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Art. 2 Interpretazione autentica

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Obiettivi e strumenti In materia di relazioni sindacali

TITOLO III - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 4 Costituzione fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Art. 5 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Art. 7 Differenziazione premio individuale

Art. 8 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato

Art. 9 Criteri generali per determinazione retribuzione di risultato dei titolari di P.O.

Art. 10 Progressioni economiche orizzontali

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art. 11 Indennità condizioni di lavoro

Art. 12 Indennità di turno

Art. 13 Indennità di reperibilità

Art. 14 Indennità per specifiche responsabilità

Art. 15 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 16 Lavoro straordinario

TITOLO V - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 17 Indennità di servizio esterno

Art. 18 Indennità di funzione

Art. 19 Proventi delle violazioni al Codice della strada

TITOLO VI – BENESSERE DEL PERSONALE, ORARIO DI LAVORO, FLESSIBILITA', INNOVAZIONE TECNOLOGICA

Art. 20 Welfare integrativo

Art. 21 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 22 Contingente dei lavoratori a tempo parziale

Art. 23 Banca delle ore

Art. 24 Articolazione dell'orario di servizio

Art. 25 Flessibilità dell'orario di lavoro

Art. 26 Orario multiperiodale

Art. 27 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 28 Disposizioni finali

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, e destinatari delle disposizioni contenute nel CCNL Funzioni Locali 21/05/2018. Pertanto il presente CCDI è in applicazione del summenzionato CCNL.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata 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.
3. Il presente CCI ha decorrenza a valere dal 1/1/2019, e mantiene la sua efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo CCDI correlato al futuro CCNL 2019-2021.
4. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività. In tal caso le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto decentrato Integrativo dopo l'approvazione del Piano della performance.
5. 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.
6. Per l'anno 2018 è fatto salvo l'accordo-ponte stipulato sulla base dei criteri previgenti, stante l'impossibilità di dare valenza retroattiva al presente contratto.

Art. 2

Interpretazione autentica

1. Quando insorgano oggettive e documentate controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, con la necessaria sollecitudine, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo nella interpretazione si rinvia alle procedure previste dall'art. 40 – comma 3 ter del D.lgs 165/2001.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Obiettivi e strumenti in materia di relazioni sindacali

Si richiama l'applicazione e il rispetto delle vigenti disposizioni normative e contrattuali, in particolar modo delle novità introdotte dal CCNL Funzioni Locali 21/05/2018.

TITOLO III - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art.4

Antonio...
Rossella...
Paola...

[Signature]

[Signature]

Costituzione fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

1. La costituzione del fondo secondo quanto previsto dall'art.67 del Ccnl 21.05.2018 è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 lett a) e b) il prospetto di quantificazione del fondo non oltre il 30 aprile, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

2. Secondo quanto previsto dall'art. 67 del CCNL 2016-18, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti. Se a monte del processo organizzativo, l'ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto delle posizioni organizzative, l'Amministrazione potrà valutare l'esercizio della facoltà prevista dal combinato disposto dell'art. 15 – comma 7 – e dell'art. 67 del CCNL 2016-18.

Nel caso l'ente intendesse aumentare il valore delle posizioni organizzative (nuovo assetto, nuova pesatura..) è necessario l'accordo con le parti sindacali, in quanto tali incrementi comportano la necessità di ridurre il fondo nel tetto dell'anno 2016.

Art. 5

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

1. L'ente, ai sensi dell'art. 68 CCNL 2016/18 rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle somme necessarie per corrispondere gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018, che costituiscono un importo consolidato, e cioè:

- progressioni economiche nella categoria riconosciute negli anni precedenti;
- indennità di comparto.

2. Sono inoltre rese disponibili le risorse corrispondenti ai differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017.

Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

3. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016-2018;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 2016-2018;
- f) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67 comma 3, lett. c) CCNL 2016-2018, ivi compresi i compensi Istat;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67 – comma 3 lett. f) del CCNL 2016-2018;
- i) progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate esclusivamente con risorse stabili.

4. La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse di parte variabile di cui di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del CCNL 2016-2018 alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo percentuale previsto dai commi 3 e 4.

5. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

6. Le somme non utilizzate o non totalmente attribuite in sede di liquidazione a consuntivo degli istituti contrattuali di cui sopra, se non a destinazione vincolata, incrementano il fondo complessivo destinato alla performance individuale.

7. 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.

Art. 6

Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "**Performance organizzativa**" e "**Performance individuale**" ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale), suddividendo la disponibilità per budget.

Il fondo per la **performance organizzativa** viene quantificato annualmente in sede di contrattazione integrativa, sulla base dei progetti inseriti nel piano della performance.

Il fondo per la **performance individuale** viene quantificato annualmente in sede di contrattazione integrativa, tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 68 – comma 3 del CCNL 2016/18.

2. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate alla **performance organizzativa**, viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano della Performance.

Il budget assegnato verrà ripartito tra il personale coinvolto negli obiettivi di performance secondo i seguenti parametri:

Indicatori di performance	Sufficiente raggiungimento degli obiettivi	Soddisfacente raggiungimento degli obiettivi	Pieno raggiungimento degli obiettivi
Percentuale di raggiungimento degli obiettivi	da 51% a 65%	da 65% a 80%	da 81% a 100%
Quota percentuale di produttività organizzativa erogata	80%	90%	100%

3. Il fondo per la **performance individuale**, dedotta la quota da destinare alla maggiorazione del premio individuale indicata al successivo art. 7, viene assegnato e ripartito per aree, con calcolo matematico rapportato alle categorie di base dei dipendenti di ciascuna area interessati alla liquidazione.

[Handwritten signatures and initials]

Nel caso di posti cessati in corso d'anno e in attesa di nuova copertura il calcolo verrà eseguito con i dati all'inizio dell'anno solare.

Nel caso di area con un solo dipendente il fondo verrà erogato sulla base del punteggio della valutazione individuale assegnato dal responsabile; l'eventuale residuo verrà riportato nel medesimo fondo dell'anno successivo.

4. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate alla **performance individuale**, viene effettuata mediante l'utilizzo combinato dei seguenti parametri:

Parametro 1) CATEGORIA

- Categoria A = 10
- Categoria da B1 a B2 = 15
- Categoria da B3 a B6 = 20
- Categoria C = 25
- Categoria D = 30

Il parametro va rapportato al part-time (parametro di livello/36*orario effettivo)

Parametro 2) VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI

E' costituito dal punteggio complessivo riportato sulla scheda di valutazione elaborata ed allegata al vigente Regolamento comunale Ordinamento Uffici e Servizi – sistema misurazione e valutazione della performance, compilata per ciascun dipendente dal rispettivo responsabile di servizio.

I valutatori di ciascuna Area organizzativa, previo tavolo di confronto con i valutatori delle altre Aree organizzative dell'Ente, stabiliscono dei criteri per l'attribuzione dei punteggi assicurando il principio dell'omogeneità di valutazione tra le Aree e i profili di appartenenza.

Parametro 3) PRESENZA IN SERVIZIO

I due parametri precedenti sono rapportati con criterio proporzionale alla presenza in servizio, partendo da una base teorica di presenze pari a 365 giorni annui e detraendo tutte le assenze, ad eccezione delle seguenti:

- congedo ordinario e permessi sostitutivi delle festività soppresse,
- assenze per infortunio e malattia dovuta a causa di servizio o patologie e relative cure collegate a cause di invalidità civile quando il dipendente sia stato assunto con la percentuale relativa alle categorie protette,
- terapie salvavita ed altre assimilabili,
- permessi sindacali retribuiti,
- riposi compensativi e recupero straordinario,
- riposo per donazione di sangue o midollo osseo,
- congedo di maternità (ex astensione obbligatoria),
- permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, permessi legge 104/92,
- assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001,
- congedi per le donne vittime di violenza.

Art 7

Differenziazione premio individuale

1. Per la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 CCNL 2016/18 viene destinata una quota del fondo per la performance individuale calcolata come segue:

- prendendo a base il fondo complessivo disponibile per la performance individuale, si calcola il premio teorico spettante a ciascun dipendente utilizzando i parametri di cui al precedente art. 6;
- si sommano i premi teorici e si calcola valore medio pro-capite (premi teorici/n. dipendenti);
- si calcola l'importo corrispondente al 30% del premio medio, che costituirà la maggiorazione da assegnare quale premio individuale;
- moltiplicando tale importo per 2 si calcola la somma totale da destinare alla maggiorazione, somma che andrà detratta dal fondo ripartito secondo il precedente art. 6.

2. La maggiorazione viene assegnata ai 2 dipendenti che hanno ottenuto il punteggio più alto, in aggiunta al premio individuale assegnato ai sensi del precedente art. 6, senza effettuare divisione del budget per area.

Art. 8

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Art. 9

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, effettuato mediante l'apposita scheda di valutazione approvata con il Regolamento Comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

2. Il fondo da destinare alla retribuzione di risultato dei titolari di P.O. è calcolato in un importo pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. sulla base della normativa vigente.

3. La retribuzione di risultato individuale è riconosciuta con calcolo direttamente proporzionale alla valutazione assegnata, come segue:

$$\frac{\text{fondo complessivo per la retribuzione di risultato}}{\text{punteggio totale delle valutazioni delle P.O.}} \times \text{Punteggio singola P.O.}$$

4. 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.

Art. 10

Progressioni economiche orizzontali

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 accordo annuale di contrattazione decentrata integrativa.

2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse sono assegnate complessivamente e di conseguenza la graduatoria è unica per l'intero organico dell'ente. In fase di accordo annuale le risorse possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria.

3. L'accordo annuale deve specificare anche il numero massimo di progressioni attribuibili, che dovranno comunque riguardare un numero limitato di dipendenti tra quelli in graduatoria.

4. Il personale interessato è quello in servizio in ruolo nell'ente al primo gennaio di ogni anno. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 36 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno.

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 36 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella progressa.

5. Criteri per la selezione

- Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui si effettua la selezione, tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e del percorso formativo, secondo il seguente schema:

	Criterio	Punteggio massimo attribuibile	Modalità di calcolo
A	Valutazione ottenuta nel triennio precedente	60 punti	Sono attribuiti 20 punti massimi all'anno, calcolati in proporzione al punteggio acquisito.
B	Esperienza maturata e cioè periodo di permanenza nell'ultima posizione economica acquisita	20 punti	Sono assegnati 2 punti all'anno, considerando solamente gli anni interi.
C	Percorsi formativi (valutati solamente in caso di parità di punteggio)	20 punti	E' attribuito 1 punto per ogni giornata di formazione effettuata nel triennio precedente, debitamente documentata.

6. Procedimento

- Dopo la sottoscrizione del contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il responsabile P.O. del Settore Personale procede a stilare la graduatoria dei punteggi, sulla base dei sopra esposti parametri.

- In base alle risorse stanziate il responsabile del Settore Personale individua i dipendenti a cui spetta la progressione.

- In caso di parità di punteggio la progressione verrà riconosciuta al dipendente con maggiore punteggio acquisito nel parametro C. Al personale esterno ed ausiliario (operai e

cuochi), inquadrato nelle categorie A, B1 e B3 che alla fine di ciascun anno non abbia effettuato corsi di aggiornamento perché non programmati dall'Amministrazione, sono assegnati 2 punti all'anno.

- In caso di ulteriore parità di punteggio la progressione verrà riconosciuta al dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'ente.

- La graduatoria è portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

- Dopo 15 giorni da tale comunicazione, se non sono intervenute contestazioni, è definita ed approvata la graduatoria con atto del Segretario Comunale e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

7. I punteggi e la conseguente graduatoria hanno validità per la sola selezione annuale e andranno ricalcolati ogni anno utilizzando i criteri fissati al precedente punto 5.

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art. 11

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

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 e non può superare, nel suo complesso, € 10,00 giornalieri.

2. L'indennità è riconosciuta per i soli giorni di effettivo svolgimento dell'attività

3. **Indennità di rischio:** sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività	Importo indennità giornaliera
Esecuzione di interventi di manutenzione stradale e realizzazione segnaletica orizzontale; esecuzione di interventi alla rete di pubblica illuminazione e manutenzione edifici con uso di macchinari e carrelli elevatori; montaggio e smontaggio di strutture per feste e manifestazioni. Attività che comporta il maneggio di alimenti ad alta temperatura, presenza di forni e fornelli ed utilizzo di utensili a lama.	€ 1,50
Attività che comportano esposizione a sostanze pericolose	€ 5,00

4. **Indennità di disagio:** 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.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano le seguenti attività, cui corrispondono i relativi valori di indennità:

[Handwritten signatures and initials]

Tipo di attività	Importo indennità giornaliera
Personale adibito a mansioni per le quali non può trovare applicazione l'orario flessibile (esclusa la turnazione)	€ 1,15
Personale dei servizi demografici chiamato a prestare servizio per la celebrazione di matrimoni civili al di fuori dell'orario di servizio, compresi i giorni di sabato e festivi. Esecuzione di sepolture al di fuori dell'orario di servizio, compresi i giorni di sabato e festivi. Chiamate per interventi di emergenza al di fuori dell'orario di servizio, compresi i giorni di sabato e festivi.	€ 10,00

5. **Indennità di maneggio valori:** è corrisposta al personale adibito alla mansione di economo e di agente contabile, nella misura di 1,20 euro al giorno, a condizione che il valore maneggiato superi i 1.000.00 euro annuali.

6. Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

7. Le indennità sono erogate mensilmente, sulla scorta dell'attestazione di cui al precedente comma 6, con eventuale conguaglio annuale.

Art. 12

Indennità di turno

1. L'indennità è corrisposta al personale turnista secondo quanto disposto dall'art. 23 del CCNL 2016-2018.

2. In applicazione (art.7 comma 4 lett l) del Ccnl 21.05.2018 si concorda che nel caso di effettuazione di turni notturni, il limite di 10 turni mensili potrà essere superato in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità previo tavolo di contrattazione.

Art. 13

Indennità di reperibilità

1. L'indennità è corrisposta al personale in servizio di pronta reperibilità secondo quanto disposto dall'art. 24 del CCNL 2016-2018.

2. 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 12 volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi 4 continuativi. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

3. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad euro 13,00 in presenza di:

- a) situazioni di cui al comma 2;
- b) reperibilità prestata nelle seguenti giornate festive: Natale, Pasqua, capodanno.

Art. 14

Indennità per specifiche responsabilità

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza.

Sulla base dello specifico fondo, fissato annualmente in sede di contrattazione decentrata, i valutatori di ciascuna Area organizzativa, previo tavolo di confronto con i valutatori delle altre Aree organizzative dell'Ente, stabiliscono dei criteri per l'attribuzione dei punteggi assicurando il principio dell'omogeneità di valutazione tra le Aree e i profili di appartenenza.

Tali compensi, da quantificare secondo la gradualità indicata nel seguente prospetto, potranno essere rivalutati ogni anno in sede di contrattazione decentrata.

a) RESPONSABILITA' DI STRUTTURA		Max punti 15
1) Autonomia operativa		Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento di altro personale		Punti da 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria		Punti da 1 a 5

b) RESPONSABILITA' GESTIONALE		Max punti 15
1) Responsabilità procedimenti di spesa		Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna		Punti da 1 a 5
3) Responsabilità di attività che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche		Punti da 1 a 5

c) RESPONSABILITA' PROFESSIONALE		Max punti 15
1) Responsabilità di processo		Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi		Punti da 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni		Punti da 1 a 5

PUNTEGGIO ASSEGNATO	INDENNITA' CORRISPONDENTE
da 41 a 45 punti	€ 3.000,00
da 35 a 40 punti	€ 2.500,00
da 31 a 35 punti	€ 2.000,00
da 27 a 32 punti	€ 1.500,00
da 21 a 26 punti	€ 1.000,00
da 18 a 20 punti	€ 600,00
da 11 a 17 punti	€ 300,00

2. Sono inoltre corrisposti compensi fino ad un massimo di € 300,00 annui per specifiche responsabilità attribuite con atto formale al personale delle categorie B, C e D, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e anagrafe, Ufficiale elettorale nonché responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici per le relazioni con il pubblico, ai formatori professionali, ai messi notificatori a cui sono state attribuite le funzioni di ufficiale giudiziario, al personale addetto ai servizi di protezione civile.

3. Le indennità previste nel presente articolo sono tutte erogate in costanza di effettivo svolgimento della funzione e della presenza al lavoro, intendendosi in esso ricompreso il periodo di assenza dovuta per ferie e malattia e comunque non comportante la sostituzione superiore ad un mese.

4. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.

5. A consuntivo, la parte di fondo eventualmente non utilizzata va ad incrementare il fondo per la performance di cui al precedente art. 6.

Art. 15

Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. c) CCNL 2018 i seguenti compensi:

- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma e secondo l'apposito regolamento approvato dalla Giunta Comunale;

- proventi da sponsorizzazioni;

- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Se le modalità di riparto non sono già previste dalla normativa di riferimento, i suddetti compensi sono riconosciuti ai dipendenti secondo l'effettiva partecipazione all'attività oggetto di finanziamento.

3. Per quanto attiene agli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 ed agli incentivi per recuperi evasione IMU di cui alla L. n. 145 del 30/12/2018, si fa riferimento agli appositi regolamenti approvati dalla Giunta Comunale.

Art. 16

Lavoro straordinario

1. Il fondo per il lavoro straordinario è finalizzato a remunerare le prestazioni necessarie a fronteggiare particolari, temporanee e specifiche situazioni organizzativo/lavorative, per un massimo di 180 ore pro capite.

2. Il lavoro straordinario prestato deve essere monetizzato o, su richiesta del personale interessato, recuperato avuto riguardo alle esigenze dell'Ente. Le maggiorazioni su lavoro straordinario recuperato vanno comunque riconosciute.

3. In sede di contrattazione decentrata il fondo disponibile viene annualmente e preventivamente ripartito in budget, assegnati a ciascuna area organizzativa sulla base delle esigenze prospettate.

4. Il ricorso allo straordinario deve, in ogni caso, essere preventivamente autorizzato dal responsabile del servizio, il quale dovrà monitorare l'utilizzo di tale strumento al fine di non sfiorare il budget assegnato.

5. Non è considerata come straordinario la maggiore prestazione resa entro i termini orari di flessibilità giornaliera.

6. A consuntivo, la parte di fondo eventualmente non utilizzata andrà ad incrementare il fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.

7. Non si applica la possibilità prevista dall'art.7 comma s) del CCCNL 21.05.2018.

TITOLO V - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 17

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

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.
3. La misura dell'indennità in euro 1,00 al giorno.
4. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004.

Art. 18

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

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
- 2) I compensi, da quantificare secondo la gradualità indicata nel seguente prospetto, potranno essere rivalutati ogni anno in sede di contrattazione decentrata.

a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA	Max punti 15
1) Autonomia operativa	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento di altro personale	Punti da 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti da 1 a 5

b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti 15
1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità di attività che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche	Punti da 1 a 5

c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti 15
1) Grado rivestito	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti da 1 a 5

PUNTEGGIO ASSEGNATO	INDENNITÀ CORRISPONDENTE
da 41 a 45 punti	€ 3.000,00
da 35 a 40 punti	€ 2.500,00
da 31 a 35 punti	€ 2.000,00

da 27 a 32 punti	€ 1.500,00
da 21 a 26 punti	€ 1.000,00
da 18 a 20 punti	€ 600,00
da 11 a 17 punti	€ 300,00

Art. 19

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

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.

TITOLO VI – BENESSERE DEL PERSONALE, ORARIO DI LAVORO, FLESSIBILITA', INNOVAZIONE TECNOLOGICA

Art. 20

Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

1. Alle misure di Welfare integrativo non sono attribuite risorse in quanto negli anni precedenti non è stato stanziato nulla per tali strumenti (limite previsto dalla norma contrattuale).

Art. 21

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, ogni anno n. 10 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;

- 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, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi

- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 22

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 al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 30%, da valutarsi di concerto tra il responsabile e l'Amministrazione, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.

Art. 23

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 fissato in 50 ore.

ART. 24

Articolazione dell'orario di servizio (concertazione)

1. L'Amministrazione Comunale, qualora dovessero emergere esigenze tali da comportare eventuali modifiche dell'orario di lavoro, prima di assumere le determinazioni di propria competenza, si impegna a convocare una specifica sessione di confronto con le Rappresentanze sindacali.
2. Attraverso il confronto saranno, inoltre, verificate le eventuali ricadute che le suddette modifiche potranno avere sull'organizzazione dei servizi, nonché sui diversi istituti contrattuali.
3. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali, articolato su 5 lavorativi con eventuali rientri pomeridiani ed è soggetto a concertazione.
4. Nel caso di rientro pomeridiano il dipendente deve effettuare una pausa mensa minima di mezz'ora, che dovrà essere obbligatoriamente segnalata mediante timbratura meccanizzata di uscita e di rientro. Resta inteso che il dipendente che ometterà di segnalare la pausa con l'apposito segna-presenze sarà considerato in pausa pranzo per 1 ora.
5. Nel caso di orario di lavoro superiore alle sei ore giornaliere senza pausa pranzo, il dipendente, purché non in turno, deve comunque beneficiare di una pausa di 30 minuti, da effettuare allo scadere della 6^a ora o anche prima. Tale pausa deve essere espressamente prevista nell'orario approvato dall'amministrazione. Sono fatte salve le deroghe previste dall'art. 13 del CCNL 9/5/2006 con riferimento al personale dell'area di vigilanza in servizio esterno ed il personale adibito alla preparazione dei pasti presso le mense scolastiche.

Art. 25

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

1. La flessibilità dell'orario di entrata e di uscita è fissata in 15 minuti per il personale addetto ai servizi esterni ed in 30 minuti per il personale amministrativo; deve essere recuperata entro il mese successivo, previa verifica mensile a consuntivo del saldo negativo da recuperare. Nell'istituto dell'orario flessibile, è data la priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale o familiare, nonché ai dipendenti con figli in età scolare.

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

L'utilizzo dello strumento della flessibilità deve essere preventivamente autorizzato quando può generare rischio di disservizio nell'ufficio di appartenenza.

2. La flessibilità non si applica ai dipendenti addetti a servizi, che per la loro particolare natura, sono da svolgere con tempi ben definiti (servizi in turno, ecc.)
3. I Responsabili di Servizio valutano opportunamente la possibilità di concedere, al personale che esprima particolari esigenze, adeguatamente documentate, l'utilizzo di forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dai turni pomeridiani, anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 26

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;
- avvallo del responsabile della gestione del servizio.

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. *La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane. A titolo esemplificativo possono essere individuate attività legate a:*

- servizio di mensa e trasporto scolastico;
- servizi di manutenzione di parchi e giardini;
- ~~pulizia e/o custodia dei locali scolastici;~~
- manifestazioni e fiere;
- emergenze neve/atmosferiche;
- in genere, servizi legati ad attività stagionali.

Art. 27

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:

- a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;

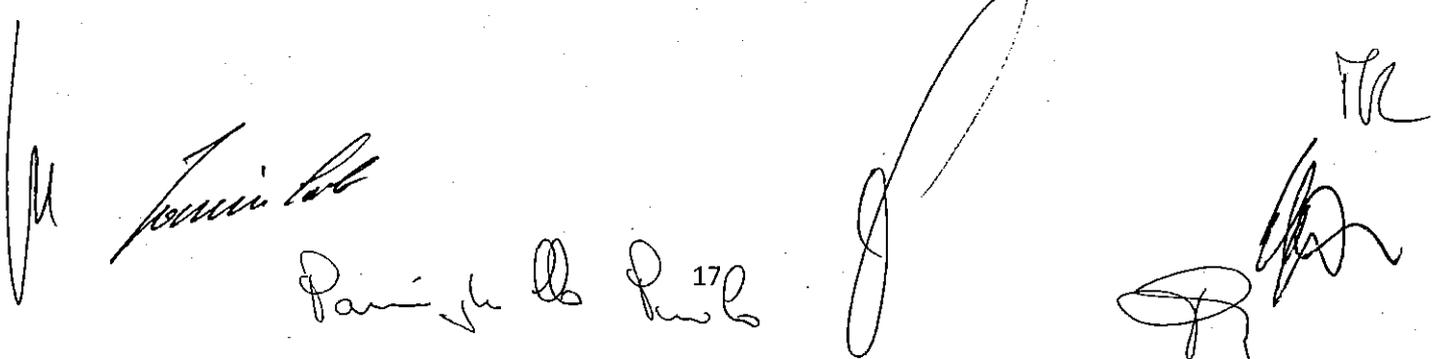
b) formazione sull'utilizzo dei nuovi strumenti tecnologici.

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 28

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right: a vertical signature, a signature that appears to be 'Pavini', a signature that appears to be 'Pavini' with a '17' below it, a large stylized signature, and a signature with initials 'TR' above it.

