Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
(definitivo)
COMUNE DI MINTURNO

2019/2021

IPOTESI DEFINITIVA DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2019 – 2021

In data 9.10.2019 alle ore 9.00 presso la residenza municipale del Comune di Minturno ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte datoriale così composta :**

Presidente –	dott.ssa Franca Sparagna	Segretario comunale	P [ ] A[ ]
Componente –	dott. Francescopaolo D'Elia		P [ ] A[ ]
Componente –	rag. Giuseppe Di Micco		P [ ] A[ ]
Componente –	dott. Antonio Lepone		P [ ] A[ ]

- **la delegazione sindacale così composta:**

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	P [ ] A[ ]
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	P [ ] A[ ]
OO.SS. Territoriale	CISL FP	P [ ] A[ ]
OO.SS. Territoriale	C.S.A.	P [ ] A[ ]

R.S.U. Aziendale	– Irene De Bellis	P [ ] A[ ]
R.S.U. Aziendale	– Salvatore Tartaglia	P [ ] A[ ]
R.S.U. Aziendale	– Giancarmine Di RIenzo	P [ ] A[ ]
R.S.U. Aziendale	– Franco Errante	P [ ] A[ ]
R.S.U. Aziendale	– Domenico Tuccinardi	P [ ] A[ ]
R.S.U. Aziendale	– Vincenzo Conte	P [ ] A[ ]
R.S.U. Aziendale	– Giuseppe Frate	P [ ] A[ ]

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

Per la delegazione di parte datoriale:	**Per la delegazione sindacale:**
Presidente _____	OO.SS. CISL – FP _____
Componente _____	OO.SS. CGIL – FP FP-CGIL _____
Componente _____	OO.SS. UIL - FPL _____
Componente _____	OO.SS. C.S.A. _____
	R.S.U. _____ Aziendale
	R.S.U. _____ Aziendale
	R.S.U. _____ Aziendale
	R.S.U. _____ Aziendale
	R.S.U. _____ Aziendale
	R.S.U. _____ Aziendale
	R.S.U. _____ Aziendale

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

PREMESSA

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ed il nuovo modello di relazioni sindacali così come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21 maggio 2018, sono gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

1. Il presente C.C.D.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei C.C.N.L. di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

- D.Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego», come modificato dal D.lgs n.75/2017 ed in particolare l'art.40;
- Regolamento sull'ordinamento uffici e servizi nelle parti tuttora vigenti ; C.C.N.L. comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio

2. Il presente C.C.D.I da' attuazione agli indirizzi espressi dalla Giunta Comunale con Delibera nr. 160 del 13 maggio 2019 e con DGC nr. 180/ del 30.05.2019 .

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (ivi compreso il personale qui comandato) .

2. Esso ha validità triennale a decorrere dalla data di sottoscrizione.

3. Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.

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.

5. Entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto decentrato Integrativo. Di norma entro il 31 marzo di ogni anno l'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale per la stipula dell'accordo annuale sull'utilizzazione delle risorse, e comunque entro e non oltre il 30 giugno.

6. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali e/o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 2
Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 3
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza

dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema stabile di relazioni sindacali, improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonchè alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:

a)partecipazione;
b) contrattazione integrativa.

3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

4) La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Art. 4
Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 Ccnl 21/05/2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. A titolo semplificativo per dati ed elementi conoscitivi si intendono tutti gli atti adottati o formati dall'Amministrazione in merito alla materia oggetto di informazione.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 citato, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previso il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 5
Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 C.C.N.L. 21/05/2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto:

a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;

b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;

c) l'individuazione dei profili professionali;

d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;

e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;

f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;

g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7 del Ccnl 21.05.2018;

h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;

i) linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art. 6
Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Risorse Umane, di norma, con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.

3. I Responsabili dei Servizi trasmettono al Servizio Risorse Umane l'elenco dei dipendenti partecipanti entro i tre giorni lavorativi successivi all'assemblea. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento.

4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

5. L'amministrazione fornisce i locali, eventualmente anche convenzionandosi con altri enti, per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'ente. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario, al raggiungimento della sede dell'assemblea, che si ritiene in mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.

Art. 7
Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7 comma 2 C.C.N.L. 21/05/2018;

2. Le Rsu e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017.

3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) alla struttura competente in materia di Risorse Umane e Relazioni Sindacali, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.

4. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la Struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

5. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il C.C.N.L..

Art. 8
Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal C.C.N.L., tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono: a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.

3. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.

4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

5. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.68 comma 1 C.C.N.L. 21/05/2018 tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art.70 bis entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art.56 quinquies entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 1

g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art.24 comma 1 C.C.N.L. 21/05/2018;

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art.18 comma 1, lett. H) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

k) l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese;

l) l'elevazione dei limiti in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;

m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53 comma 2;

o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del C.C.N.L. del 14.9.2000;

p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;

r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del C.C.N.L. del 14.9.2000;

t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;

u) l'incremento delle risorse di cuiall'art.15 comma 5, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.67 C.C.N.L. 21/05/2018;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

w) il valore dell'indennità di cui all'art.56 sexies, nonché i criteri per la sua erogazione;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23 comma 8 in materia di turni di lavoro notturni.

6. Della riunione di delegazione trattante, viene redatto sintetico verbale che riassume i contenuti della discussione.

TITOLO III
ORDINAMENTO PROFESSIONALE
Art. 9
Valorizzazione del personale e Progressione tra categorie giuridiche

1. Le parti convengono sull'importanza di attivare politiche atte a valorizzare il personale in servizio nel Comune di Minturno , con particolare riferimento alla necessità di procedere al superamento della categoria giuridica A

Art. 10
Progressione economica all'interno della categoria

1. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

2. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

3. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, mediante sottoscrizione "*per presa visione e ricevuta copia*" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (dirigente/responsabile di settore), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

4. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

Le parti rinviano a successivo regolamento la disciplina delle progressioni economiche orizzontali.

Art. 11
Posizioni organizzative

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono disciplinati dagli artti. 13.14.15.16, 18 CCNL 21 maggio 2018 e dal regolamento comunale.

2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex* art. 18, comma 1, lett. h) del C.C.N.L. 21.05.2018 (incentivo art. 113 Dlgs 50/2016 , compensi incentivanti connessi al condono edilizio ex L. 326/2003 e art. 6 CCNL 9.05.2006 , compensi incentivanti attivita' di recupero evasione dei tributi locali ai sensi art. 3 c. 57 L. 662 /96 e art. 59 c. 1 lett p Dlgs 446/1997 , compensi professionali avvocati , e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo C.C.N.L., concordano che la retribuzione di risultato subisce le seguenti riduzione:

Incentivi		*Retribuzione di risultato*
Importo		*Riduzione*
Da	*A*	*%*
300	*2.000,00*	*30%*
Da 2.001,00	*5.000,00*	*50%*
Da 5.001,00	*7.000,00*	*70%*
Da 7.001,00	*10.000,00*	*80%*
Oltre	*10.001,00*	*90%*

2.1. Gli incentivi di cui all'art. 113 del d. lgs 50/2016, complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.

Art.12
Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:
quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. B) e c), del C.C.N.L. del 22.1.2004; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma

4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti 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 del C.C.N.L. 21/05/2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance organizzativa", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;

b) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance individuale", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;

c) indennità di condizioni di lavoro;

d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del C.C.N.L. del 14.9.2000;

e) compensi per specifiche responsabilità;

f) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della polizia locale);

g) compensi previsti da disposizioni di legge ivi compresi i compensi Istat

h) compensi ex art. 67 co. 3 lett g CCNL 21.05.2018 (messi notificatori) . (Allegato 2bis)

3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al precedente comma 2, lettere a), b) la parte prevalente delle risorse .

Art.13
Produttività, miglioramento ed incremento dei servizi

1. L'incentivazione alla produttività individua le esigenze di innovazione e di riforma dell'Ente e si traduce in incrementi retributivi in cambio di una più elevata produzione di servizi. Gli istituti premiali vanno definiti in modo tale da consentire una

remunerazione differenziata e proporzionata all'impegno ed ai risultati di ciascuno, ferma restando la centralità della performance organizzativa dell'Ente e delle singole Unità Organizzative.

2. I principi fondamentali che presiedono il Sistema integrato di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale sono informati ai seguenti criteri generali :

a) I sistemi incentivanti la produttivita' e la qualita' della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettivita' ,effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi , non appiattimento retributivo ;

b) Le risorse sono distribuite secondo logiche meritocratiche – il compenso non è erogato a valutazioni inferiori a 42/70 esimi della performance individuale ;

c) L'attribuzione al personale del compenso premiante (incentivante la produttivita') è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttivita' e di miglioramento quali quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili ;

d) Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premianti per la produttivita' sulla base di automatismi comunque denominati.

e) ai dipendenti che conseguono valutazioni piu' elevate nell'ambito della performance , pari ad una quota massima del 20% del personale della categoria valutato positivamente , è attribuita una maggiorazione del valore pro capite medio dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Tale maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

3. Il premio incentivante riguardante la performance organizzativa viene ripartito secondo la metodologia per l'attribuzione ai dipendenti delle premialità collegate alla performance, che è approvata dalla Giunta Comunale (per l'anno 2019 con DGC nr. 49/2019) come integrata dal presente contratto decentrato , previo confronto con le organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 5, c. 3, lett.b) C.C.N.L. 21/05/2018 (All. n. 1 b).

4. Modalità di determinazione del budget di Servizio destinato alla produttività.

Annualmente la performance va ripartita con le Organizzazioni sindacali in sede di ripartizione del Fondo risorse decentrate.

In sede di prima applicazione una quota pari al 30% del fondo destinato alla produttivita' (risultante dalle economie derivanti dalla valutazione della performance individuale ed organizzativa e di Ente) sara' destinata a premiare la performance individuale.

Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla performance si tiene conto della presenza in servizio (se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno).
Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate le assenze relative a: malattia (fino a 10 giorni nell'anno), ricoveri ospedalieri, infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, permessi spettanti ai portatori di handicap di cui alla legge 104/92, congedi per le donne vittime di violenza.
4.1. Le risorse destinate a compensare la *performance* di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun Servizio secondo i seguenti criteri:

a. il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, e suddiviso per categoria;

b. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Peso posizione
A	0,950
B	1,100
B3	1,350
C	1,760
D	2,1

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

c. le risorse complessivamente destinate alle *performance* organizzativa e individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;

d. tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni Servizio, ottenendo in tal modo il budget di risorse assegnato a ciascun Servizio.

Nell'allegato è riportata esemplificazione di calcolo relativo alla determinazione del premio teorico individuale per categoria.

La somma da liquidare è data dal premio teorico individuale (dal quale viene scorporato il 30% della performance organizzativa e di ente distribuita secondo la valutazione complessiva assegnata all'Ente che viene attribuito sulla base della percentuale assegnata dal Nucleo di Valutazione) moltiplicato per il valore percentuale conseguito sulla performance individuale.

La liquidazione verra' effettuata secondo la seguente tabella :

Punteggio attribuito	Percentuale di liquidazione
da 63 a 70	100%
da 56 a 62	90%
da 49 a 55	80%
da 42 a 48	70%
inferiore a 42	0

Il premio pari ad una maggiorazione del 30% del valore medio pro capite del personale valutato positivamente calcolato sul premio teorico individuale (come previsto dall'art. 69 CCNL 21 maggio 2018) verra' assegnato solo al personale che consegue il punteggio del 70% (da ripartire tra un numero massimo di dipendenti pari al 20% di personale per categoria del Servizio) .

Il premio verra' erogato a valere sulle economie derivanti dalla valutazione della performance individuale nonche' dalle economie della performance organizzativa e di Ente , in ipotesi di incapienza delle economie al fine di garantire il minimo del 30% del valore medio pro capite del personale valutato positivamente previsto dall'art. 69 del CCNL 21 maggio 2018 organizzativa e di Ente .

La valutazione delle prestazioni dei responsabili di posizione organizzativa e del personale dipendente si basa sulle indicazioni del D.Lgs. n. 150/2009 e viene effettuata sulla base dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione secondo la vigente metodologia del Sistema di valutazione della performance .

4.2. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

4.3. Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance ai dipendenti subisce riduzioni in caso di riconoscimento di compensi per:

- incentivi per funzioni tecniche in base all'art.113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;

- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.), secondo la tabella di seguito riportata:

Incentivi		*Premio Performance*
Importo		*Riduzione*
Da	*A*	*%*
300	*2.000,00*	*30%*
Da 2.001,00	*5.000,00*	*50%*
Da 5.001,00	*7.000,00*	*70%*
Da 7.001,00	*10.000,00*	*80%*
Oltre	*10.001,00*	*90%*

4.4. Le procedure di conciliazione.
Sul rispetto delle fasi, dei tempi e delle modalità della valutazione i dipendenti possono attivare, mediante richiesta motivata, una procedura di conciliazione ai fini della verifica della correttezza dell'applicazione del sistema prevista nel vigente Sistema di valutazione della performance.

TITOLO IV
Capo I
Istituti dell'orario di lavoro
Art. 14
Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Per la disciplina specifica si rinvia al Regolamento sull'orario di servizio e di lavoro approvato con delibera di G iunta 293/2018 nonche' al Regolamento del Corpo di polizia locale approvato con DCC 14/2019 modificata con DCC nr. 22/2019.

2. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, relativamente ai Servizi in cui l'orario di Servizio è articolato su sei o sette giorni l'Ente provvede ad una organizzazione del lavoro tale che venga comunque garantita l'articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni.

3. I lavoratori hanno diritto a fruire del riposo settimanale, di norma coincidente con la giornata di Domenica e del riposo in caso di festivo infrasettimanale, qualora, per esigenze di servizio i lavoratori dovessero erogare la loro prestazione lavorativa in tali giornate ad essi dovrà essere garantito, al massimo entro la settimana successiva, l'adeguato riposo compensativo.

4. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

5. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate come previsto nel vigente Regolamento comunale .
Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto così come previsto dall'art. 5.

6. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:

a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;

b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. ;

c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto.

6. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

7. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

8. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti.

Art. 15
Orario di lavoro straordinario

1.Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.

2. Annualmente, entro il mese di Gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.

3. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione del budget disponibile ed all'attribuzione delle risorse ad

ogni Servizio , tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.

4. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate . Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.

5. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del servizio cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

6. Nei casi di straordinario prestato in regime di reperibilità si da atto che l'autorizzazione risulta, di fatto, formalizzata al momento dell'inserimento del dipendente nella programmazione dei turni di reperibilità mensili –

7. Il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente-

8. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività.

9. Si conferma il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, ma attesa la scarsa consistenza del Fondo del lavoro straordinario , insufficiente a remunerare il massimo per ciascun dipendente , non è possibile ne' istituire la banca delle ore ne' elevare il limite massimo di ore di lavoro straordinario . Per tali ragioni le parti convengono che dovra' essere effettuato un utilizzo del Fondo del lavoro straordinario che sia davvero rispondente alle reali esigenze con adeguata programmazione .Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.). Le parti prendono atto che come previsto da Corte dei Conti sezione Autonomie 5QMIG /2019 i proventi del codice della strada non possono incrementare il Fondo lavoro straordinario.

Art. 16
Turnazioni

1. L'Ente , in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, puo' istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del C.C.N.L. del 9.5.2006;

CSA

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del C.C.N.L. del 9.5.2006;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del C.C.N.L. del 9.5.2006.

6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Art.17
Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente , può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato € 20.65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. Il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni, di norma, deve raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza, comunque non superiori a 30 minuti. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata. Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal sevizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed imprevisto che richieda la messa in sicurezza dei luoghi o l'eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il

dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie, o di supplenza del personale in caso di assenza.

5. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del C.C.N.L. del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso.

7. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del C.C.N.L. del 14.9.2000.

8. Il servizio è gestito dal responsabile della Posizione Organizzativa, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.

9. Nel caso si richieda l'estensione del servizio per più di sei volte/turni al mese, e compatibilmente con le risorse all'uopo destinate nell'ambito del Fondo, si applica il comma 4 dell'art.24 e il compenso è elevato ad € 13.00 per dodici ore al giorno.

10. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

11. La squadra tipo per l'effettuazione della Reperibilita' dei Servizi Tecnici e' composta da nr. 01 tecnico e massimo nr. 02 Operai. Le parti concordano che i Servizi soggetti a reperibilita' sono : Polizia locale – demografici – cimitero- LLPP (squadra tipo di pronto intervento).

Art. 18
Orario multiperiodale

1. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 25 del CCNL 21/05/2018, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a n. 15 settimane.

2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 21.5.2018.

Art. 19

Pausa- Buono pasto

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt.45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006, nonché di quanto previsto dall'articolo 20 (orario di lavoro flessibile).

2. La durata della pausa sarà al massimo di due ore.

3. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
- personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.

5. A seguito di istanza del lavoratore per evento eccezionale può essere autorizzata una pausa non inferiore ai 10 minuti anche prima del raggiungimento delle 6 ore consecutive di lavoro. In quel caso la pausa di cui al comma 1 può essere goduta al termine del turno di lavoro purché essa intervenga prima di ulteriori 6 ore.

6. L'Ente si impegna ad aggiornare con decorrenza 1 settembre 2019 il valore del buono pasto ad € 7,00 tramite erogazione dello stesso in modalita' elettronica ai sensi L. 190/2014 e D 122/2017.

7. Le prestazioni che danno diritto al buono pasto sono quello svolte al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane con pausa non inferiore a trenta minuti e non superiore a due ore. Sono ammesse deroghe oltre che nei casi sopra menzionati per il personale di polizia locale che opera in turno e limitatamente al personale che non puo' interrompere la propria prestazione per ragioni di interesse pubblico.

Capo II
Conciliazione vita-lavoro
Art. 20
Orario di lavoro flessibile

1. Si rinvia alla disciplina prevista nel vigente Regolamento comunale di disciplina dell'orario di lavoro e di servizio approvato con DGC nr. 293/2018 ed al Regolamento del Corpo di polizia locale approvato con DCC nr. 14/2019 e modificato con DCC nr. 22 del 30.3.2019.

Capo III
Art. 21
Ferie

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite , previa autorizzazione , nel corso di ciascun anno solare , in periodi compatibili con le esigenze di servizio , tenuto conto delle richieste del dipendente .
2. L'Ente , verificate le richieste dei dipendenti e tenuto conto di un criterio di effettiva rotazione ove necessario , entro il mese di Maggio di ogni anno pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nelle seguenti modalita' :
    - Il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno / 30 settembre ovvero entro 31 dicembre dell'anno di maturazione ;
    - In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo ;
    - In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze del servizio , il dipendente dovra' fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.

3. Nei casi di elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale o dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle ore 48 settimanali medie , il personale interessato potra' fruire delle ferie maturate entro il primo semestre dell'anno successivo.

Art. 22
Festivita' infrasettimanali

1, In applicazione degli artt. 22 e 24 del CCNL 2000 l'attivita' prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista e non turnista da' titolo , a richiesta del dipendente , a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro festivo .

Capo VI
Formazione del personale
Art. 23
Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia e del presente CCDI.

2. Le attività formative sono programmate nel piano della formazione del personale. Per i contenuti specifici si rinvia al Piano approvato con DGC nr. 168 del 21 maggio 2019 .

3. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

4. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.

5. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

6. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), webinar .

7. L'Ente ai fini della formazione ha assunto iniziativa di collaborazione mediante adesione alla Fondazione Gazzetta Amministrativa.

TITOLO V
TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO
Capo I
Lavoro part time e a tempo determinato
Art. 24
Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 c. 2 e 8 del CCNL 21.05.2018)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti possono concordare che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art.25
Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore ad un anno concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, alle condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

Art.26
Salario accessorio del personale a part-time

Il personale assunto, con contratto a part-time orizzontale o verticale, in linea generale concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

TITOLO VI
SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 27
Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

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

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al

personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

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

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

5. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2 si incontrano almeno una volta l'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

Art. 28
Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
(art. 56 quater)

1. Le parti prendono atto che con DGC nr. 305 del 20.11.2018 è stato assunto un vincolo per dieci anni a valere sulle risorse variabili per € 47.500-
2. Le parti prendono altresì atto delle finalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 e di quanto previsto da Corte Conti sezione Autonomie 5 /2019 (i proventi del codice della strada sono soggetti al limite di finanza pubblica ex art. 23 Dlgs 75 /2017 ad eccezione della quota eccedente le riscossioni dell'esercizio precedente per la parte eventualmente confluita in aumento nel Fondo risorse decentrate).
3. Il Comune di Minturno potra' destinare al Fondo risorse decentrate esclusivamente la quota eccedente le riscossioni dell'esercizio precedente come ribadito da Corte Conti sez. Autonomie 5/2019.
4. Per l'anno 2019 le parti prendono atto della destinazione di quota dei proventi del codice della strada (la sezione Autonomie della Corte dei Conti con deliberazione 22/2015/QMIG ha escluso dai limiti posti alla spesa complessiva del personale ed al trattamento accessorio le risorse provenienti dai proventi del codice della strada ma destinate all'attuazione di forme di previdenza integrativa) con delibera di giunta comunale al Fondo di previdenza complementare . L'importo presuntivo nella somma effettivamente riscossa riferita all'anno di competenza , dovra' essere correttamente quantificato dal Servizio di polizia locale in conformita' a quanto previsto dall'art. 73 CCNL 21

maggio 2018 , dal parere ARAN prot. 2484 del 28.3.2019, Circolare 1342/U2018 Fondo Perseo Sirio, nota ANCi 11.09.2018 (i contributi datoriali devono essere versati al Fondo di previdenza complementare Perseo Sirio salva la volonta' del lavoratore di conservare l'adesione gia' intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali) .

Art.29
Indennità di servizio esterno
(art. 56 quinquies)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 calcolato su base di almeno tre ore di effettivo servizio esterno rilevabile da attestazione del Responsabile del Servizio .L'indennita' è erogata nel limite di importo delle risorse finanziarie all'uopo destinate con il presente contratto decentrato .

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presenta articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 16 - 18;

b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18.

e) è proporzionalmente ridotta per il personale in part time .

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Come previsto per l'indennità per le condizioni di lavoro, questo elemento indennitario assorbe le indennità di rischio e disagio della precedente disciplina contrattuale, laddove riconosciute al personale appartenente alla Polizia Locale. Non è pertanto cumulabile con le indennità di disagio e rischio, essendo invece cumulabile con le altre indennità, nonché con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva.

Art. 30
Indennità di funzione
(art. 56 sexies CCNL 21.05.2018)

1.Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. Al caposervizio di cat. D sino ad un massimo di € 1.600,00. Ad un caposervizio di cat. C sino ad un massimo di € 1.000.

3.L'indennita' non è erogabile quando il dipendente abbia subito un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto nell' anno di riferimento.
4.La presente disciplina trova applicazione a far data dalla sottoscrizione definitiva del CCDI.

TITOLO VI
TRATTAMENTO ECONOMICO
Art. 31
Fondo risorse decentrate costituzione

1. Si riporta in allegato (Allegato 2) la determinazione Servizio nr. 1 nr. 326 del 4.06.2019 di quantificazione del Fondo risorse decentrate anno 2019.

Art. 32
Indennità Principi generali

1. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.

2. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili professionali di appartenenza.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.

4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità. L'indennita' non è erogabile quando il dipendente abbia subito un procedimento disciplinare superiore al rimprovero verbale nell'anno di riferimento.

5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area.

8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Titolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

Art.33
Indennità condizioni di lavoro
(art. 70-bis C.C.N.L. 21/05/2018)

1. L'Ente corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

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

2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria;

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 14 si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

3. Si individuano i fattori rilevanti di **rischio** di seguito elencati:
– utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
– attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
– attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici e riconosciute in materia previdenziale come attività usuranti;
A specificazione di quanto previsto al precedente art. 14, si stabilisce che la presente indennità è erogata **proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese**, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.
Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza
L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

4.Si individuano i fattori implicanti **maneggio valori** come segue:
Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, buoni pasto e similari) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

a) personale esposto a rischio €1.00/giorno
b) personale esposto a disagio € 1.00/giorno
c) personale con funzioni di agente contabile:
c.1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad 0 ad € 500,00 : nessuna indennità
c.2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 501.00 ed € 1.500,00 : € 1.00/giorno
c.3) media mensile di valori di cassa maneggiati da € 1.501,00 ad € 3.000 : € 1.30/giorno
C4) media mensile di valori di cassa maneggiati da € 3.001 ,00 € 1,50
qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) b) c.1) € 2.00/giorno
qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) b) c.2) € 3.00/giorno
qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) b) c.3) € 3.30/giorno
qualora al peronale competa l'indennita' di cui alla lettera a) b) c4 € 4.50

Art.34
Indennità per specifiche responsabilità
(comma 2 art.70 quinquies C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Ai sensi dell'art.67 quinquies è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).

3. Per le funzioni di cui alle lettere a) b) c) d) del comma 1 compete una indennità, la cui misura mensile è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate.

4. Le indennità di cui alle lettere a), b), c) e d) al presente articolo non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 17 del presente contratto. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

5. A specificazione di quanto previsto nel presente articolo si stabilisce che l'indennità di cui alla lettera a), trattandosi di una indennità derivante da una attività delegata dal Sindaco o da norme di legge, venga erogata mensilmente e proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico delegato si conviene che è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi. L'indennità di cui alle lettere b) c) d) si stabilisce che vengano erogate mensilmente e proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Art.35
Indennità per specifiche responsabilità
(comma 1 art.70 quinquies C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Ai sensi dell'art.67 quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3000.00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Responsabili di Servizio in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

3. L'indennità per particolari responsabilità viene corrisposta a quei dipendenti che con atto formale determinativo del Responsabile di Servizio risultano assegnatari di responsabilità aggiuntive e più complesse rispetto a quelle proprio del profilo di appartenenza (titolari di unità operative individuate con atti dei Responsabili di P.O.)

4. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 1 del C.C.N.L.21/05/2018, si stabiliscono i criteri di quantificazione di cui alla tabella di seguito riportata:.

Categoria "B3"

Descrizione della specifica responsabilità (effettivi incarichi svolti o da svolgere), correlati anche alla titolarità di unità operative individuate con specifici atti di nomina dei Responsabili di Area.	Compenso attribuibile Da un minimo di € 500,00 ad un max di € 700
1. Incarichi aggiuntivi 2. Responsabilita' di coordinamento di altro personale di pari categoria o inferiore (minimo due unita') anche con autonomia funzionale. 3.Autonomia operativa , gestione di mezzi speciali con attrezzature speciali la cui conduzione richiede un'elevata competenza.	1= € 500,00 2= € 600,00 1 , 2 ,3= € 700

Categoria "C"

Descrizione della specifica responsabilità (effettivi incarichi svolti o da svolgere) correlati anche alla titolarità di unità operative individuate con specifici atti di nomina dei Responsabili di Area.	Compenso attribuibile
1. Responsabilita' di coordinamento di altro personale di categoria pari o inferiore (numero minimo due unita') 2.Responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla L. 241/90 e smi, implicanti funzioni di media e talvolta elevata complessità. 3. Capacità di svolgimento in autonomia anche di procedimenti plurimi e diversificati. 4.Costante aggiornamento delle norme attinenti i procedimenti amministrativi istruiti dall'ufficio di appartenenza.	Da un minimo di € 700 ad un max di € 1.000,00 1 = 700,00 1 e 2 = 800,00 1-2 -3 = 900,00 1-2-3 E 4= 1.000,00

Categoria "D"

Descrizione della specifica responsabilità (effettivi incarichi svolti o da svolgere) correlati anche alla titolarità di unità operative individuate con specifici atti di nomina dei Responsabili di Area.	Compenso attribuibile
1.Conseguimento di obiettivi e risultati specifici per servizi aggiuntivi al normale svolgimento delle attivita' previste dal mansionario in base alla categoria di appartenenza. 2.Responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla L. 241/90 e smi, implicanti funzioni di elevata complessità. 3. Capacità di svolgimento in autonomia anche di procedimenti plurimi e diversificati. 4.Costante aggiornamento delle norme attinenti i procedimenti amministrativi istruiti dall'ufficio di appartenenza.	Da un minimo di € 1.000,00 ad un max di € 1.600 1 = 1.000,00 1 e 2 = 1.200,00 1-2 -3 = 1.400.00 1-2-3- 4= 1.600,00

5. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è erogata a consuntivo ed eventuali economie verranno fatte confluire nell'ambito delle risorse da destinarsi alla produttivita' , miglioramento ed incremento dei servizi.

6. L' assegnazione del budget di risorse finanziarie dedicate all'istituto di cui al presente articolo, sarà effettuata in sede di conferenza dei Responsabili dei Servizi indetta dal Servizio personale .

TITOLO VII
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 36
Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
- incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003).
. incentivi tributari anti evasione IMU e TARI di cui all'art. 1 c. 1091 L. 145/2018 (in allegato Regolamento Allegato 3)
-prestazioni rese dal personale di polizia locale ai sensi art. 53 ter CCNL 21.05.2018 - art. 22 co. 3 bis Dl 50/2017.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile del Servizio competente. Per le PO vi provvede il Responsabile del Servizio personale.

Art.37
Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del C.C.N.L. 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del C.C.N.L. 5/10/2001, si riferiscono a:

a) proventi da sponsorizzazioni;
b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile del Servizio competente .

3. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n.

95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile del Servizio personale .

5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) C.C.N.L. 21.05.2018.

Art. 38
Messi notificatori

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 50% del rimborso per attivita' prestata al di fuori dell'orario di lavoro nel 50% del rimborso per attivita' di notificazione prestata durante il normale orario di servizio compresi gli oneri riflessi ed irap. 2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

TITOLO VIII
BENESSERE DEL PERSONALE
Art. 39
Welfare integrativo

1. Le parti danno atto che non sono stanziate dall'Ente alla data della stipula del presente contratto risorse per finalita' assistenziali nell'ambito degli strumenti a carattere mutualistico e pertanto si rimanda ad un successivo accordo per la definizione dei criteri generali per l'attuazione del piano di welfare integrativo qualora si rendessero disponibili risorse ad esso dedicate. (ARAN CFL 29) .
2. Le parti autorizzano l'Ente alla sottoscrizione di offerte promozionali (a costo zero per il bilancio comunale) presso Grandi esercizi commerciali (da selezionare mediante avviso pubblico) che offrono promozioni / convenzioni contenenti sconti per il personale delle Pubbliche Amministrazioni .

Art.40
Smart working

1.Le parti rinviano al Regolamento gia' oggetto di confronto sindacale approvato con DGC nr. 322 del 29.11.2018.

Art. 41
Salute e sicurezza

1.In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del C.C.N.L. 21/05/2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

2.L'Ente avvalendosi degli organi e delle figure professionali preposte alla sicurezza negli ambienti di lavoro , provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti tenendo conto , in particolare di misure finalizzate a garantire :

il miglioramento delle condizioni di lavoro , da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi , dignitosi e funzionali.

La fornitura al personale interessato dei dispositivi di protezione individuale e di specifici strumenti di lavoro ;

la prevenzione delle malattie professionali.

3.Per mezzo del medico competente di cui al Dlgs 81/2008 l'Ente assicura a tutto il personale , con oneri a proprio carico , periodiche visite mediche per finalita' di medicina sociale e preventiva.

4.L'Ente assume ogni iniziativa utile tesa a facilitare le attivita' di eventuali dipendenti disabili.

5.Per il conseguimento delle finalita' di cui al presente articolo l'Ente per il tramite del Responsabile del Servizio individuato sulla base di apposito studio e progetto economico finanziario stanzia le risorse nel bilancio di previsione , ivi compreso con decorrenza dal 1.1.2020 il servizio lavanderia indumenti di lavoro (con periodicita' bimestrale).

TITOLO IX
NORME FINALI
Art.42
Disposizione finale

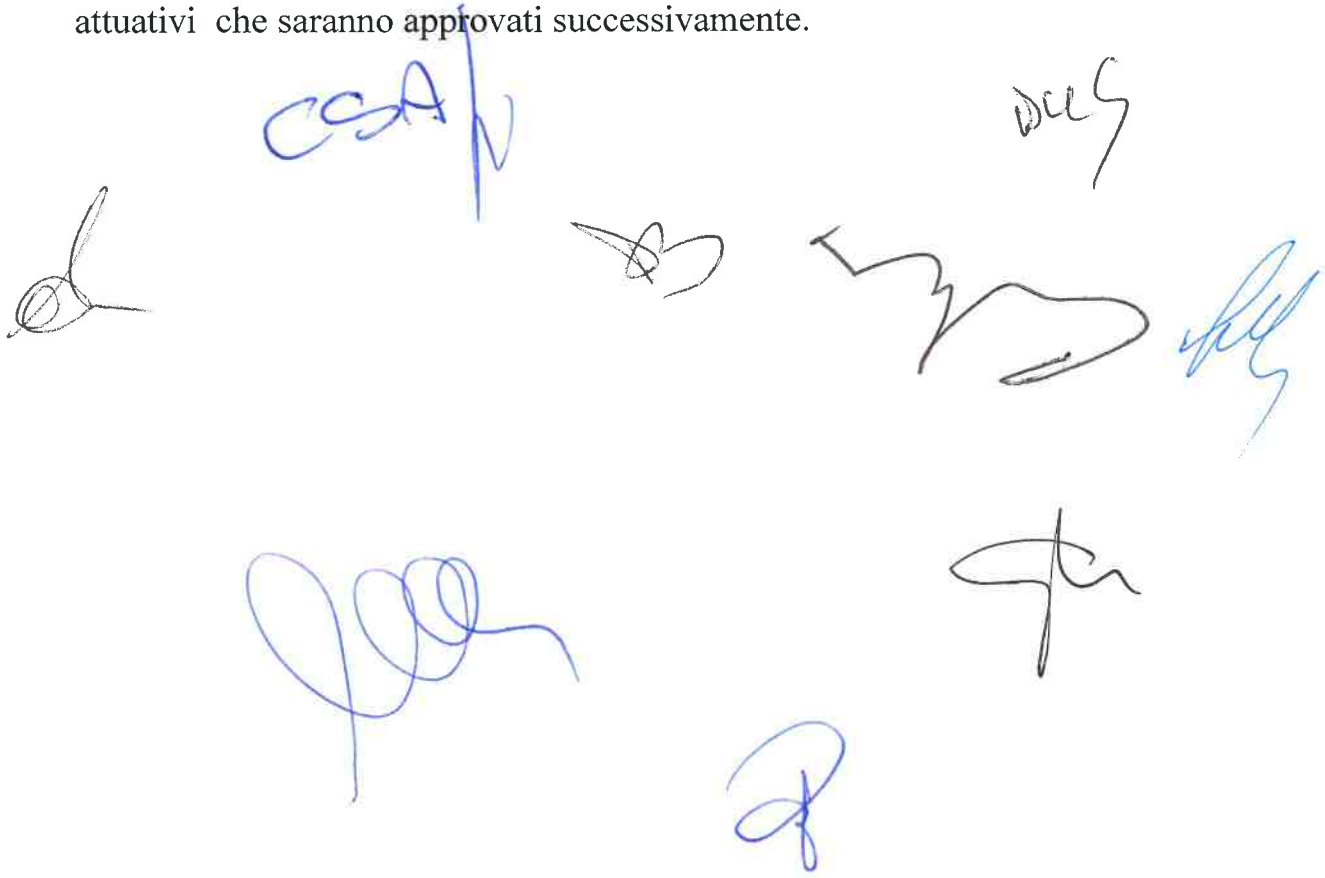
1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

2. Il pagamento delle indennità disciplinate dal presente contratto potrà avvenire solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determinazione del Responsabile dell'Area Finanziaria.

3. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materia non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione salvo diverse disposizioni derivanti dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di CCNL:
4. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti disciplinati si rinvia alle disposizioni contrattuali , legislative e regolamentari vigenti.

Dichiarazione a verbale _

La delegazione di parte pubblica prende atto che l'art. 33 del DL 34/2019 Crescita ha dettato nuovi vincoli al tetto delle risorse per il salario accessorio. Pertanto la costituzione del Fondo RD 2019 deve intendersi provvisoria, fatti salvi i decreti attuativi che saranno approvati successivamente.

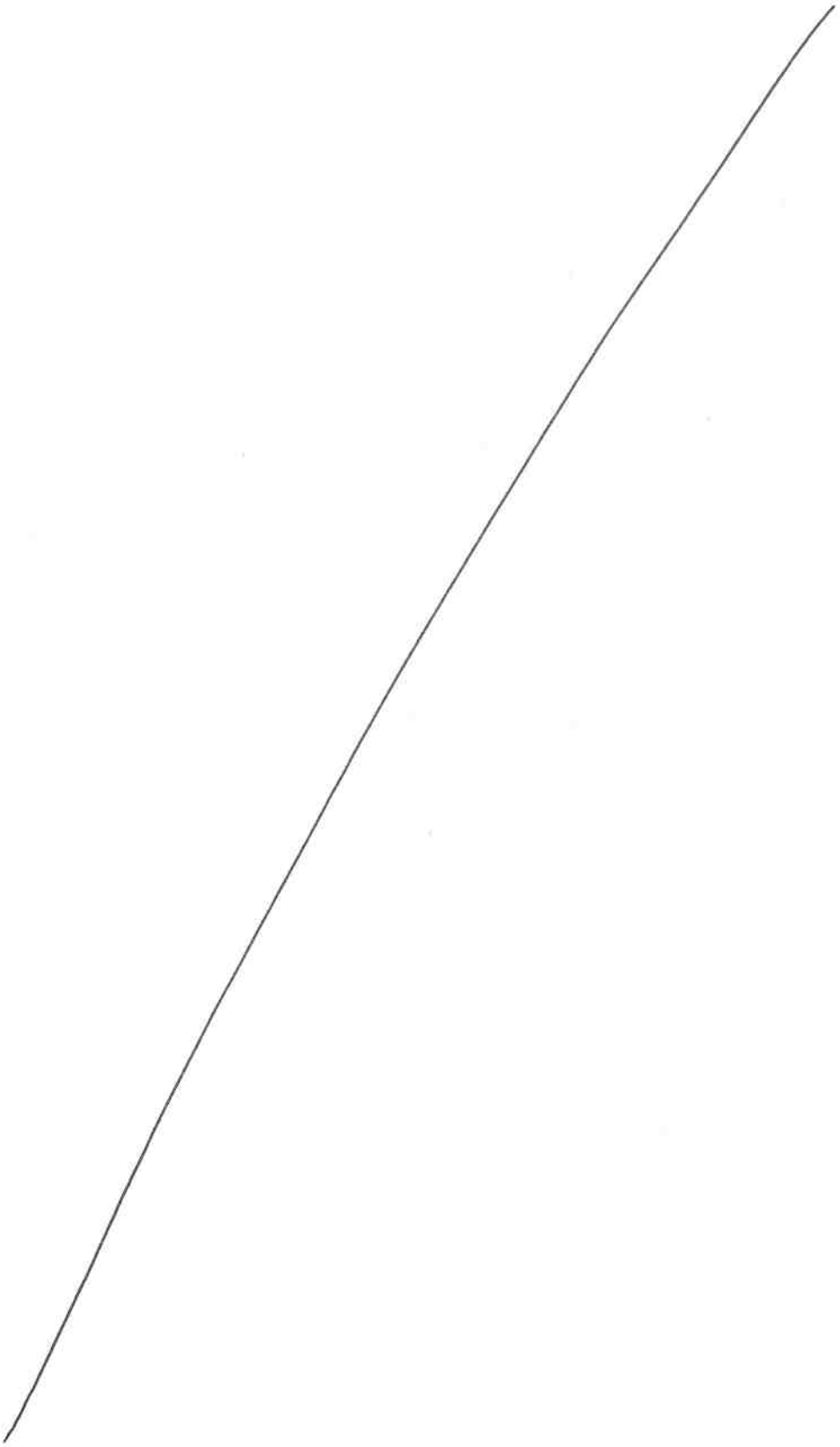


DICHIARAZIONE A VERBALE
DELLA DTA 09.10.2019
CSA

— ART. 29 — L'indennità di Servizio esterno deve essere incrementata con parte del fondo dell'ART. 208 C.d.S.;—

— orario di lavoro, oltre essere disciplinato conoscendo l'effettivo orario di lavoro per gli agenti della P.L.;

— Reperibilità, va istituito un calendario per dare la certezza agli agenti di P.L. i turni per cui vengono impiegati;

— Buono pasto anche per la P.L. in dotazione così: prolungamento dell'orario di lavoro, interventi di TSO.

[firma]