

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMPARTO
FUNZIONI LOCALI PER L'ANNO 2018 E PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

Premesso che:

- a) in data 05.11.2018 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale dipendente;
- b) il revisore unico in data 22.11.2018 con verbale n. 21 agli atti del Servizio Ragioneria e Economato, ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d. lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d. lgs. 165 del 2001);
- c) la Giunta Comunale con Deliberazione n. 150 del 23.11.2018 ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione dello schema di contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del comparto Funzioni locali.

In data 27.11.2018 nella sede del Comune di Trezzo sull'Adda ha avuto luogo l'incontro tra:

Parte pubblica:

Dr.ssa Maria G. Fazio
Dr. Emmanuele Moriggi

Parte sindacale:

RSU Davide Grioni
RSU Paolo Camagni
RSU Lorena Gambirasi
RSU Marina Scanzi

RST:

CGIL Rosario Arcoraci
CISL Mauro Palma

Al termine dell'incontro tra le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo per il personale dipendente del Comune di Trezzo sull'Adda per il triennio 2018-2020.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. La presente ipotesi di CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
 - D.Lgs. 75/2017 "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", in particolare articolo 23, comma 2;
 - Legge n. 208/2015 art. 1 comma 236;
 - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 07.02.2012 e modificato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 17.02.2014 e con successiva Deliberazione di Giunta Comunale n. 68 del 23.05.2018;



- Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 56 del 18.04.2018;
- CCNL comparto Regioni ed Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009 e CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato (si veda successivo Titolo III).
2. Esso ha validità dalla sottoscrizione ed ha durata triennale.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

Art. 3 - Disciplina transitoria

1. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
2. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
3. Il presente contratto sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

Art. 4 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 5- Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 6 - Quantificazione delle risorse

1. L'Amministrazione determina, ai sensi dell'art. 67, commi 1 e 2 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, le risorse stabili da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto.
2. Il Fondo può essere alimentabile con importi variabili, determinati dall'Amministrazione, ai sensi dell'art. 67, c. 3, del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 non sono previste per l'anno 2018. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.

Palcy

to

[Signature]

[Signature]

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2018 per il conseguimento di obiettivi dell'ente, definiti nel piano della performance compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare.
5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

Art. 7 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - premi correlati alla performance organizzativa;
 - premi correlati alla performance individuale;
 - premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018;
 - indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
 - specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL 21.05.2018.
 - progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018 e secondo i criteri e le modalità meglio definite nel presente contratto.

CAPO II - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 8 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili ai sensi dell'art. 68, comma 1 del CCNL 21.05.2018 sono ripartite e destinate, ai fini dell'applicazione degli strumenti di cui al precedente art. 7, secondo i seguenti criteri generali:
 - a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b. riferimento al numero delle risorse umane disponibili in ciascun servizio;
 - c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e. rispetto delle condizioni previste dall'art. 68, c. 3 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convergono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati;

Organismo

- conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che il fondo viene assegnato ai Dirigenti ovvero ai Funzionari apicali dell'ente. Detto fondo è gestito, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti. Il fondo è reso disponibile nell'ambito del Piano Esecutivo di Gestione-Piano della Performance o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione.
4. ~~Per il triennio 2018/2020~~, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018 sono così ripartite:

	ISTITUTI FINANZIATI - TREZZO	2018	2019	2020	2021	Tipologia finanziamento CCNL 21.05.2018
1	Premi correlati alla performance organizzativa (art. 68, comma 2, lett. a) CCNL 21.05.2018)	38.817,36	28.428,24	23.528,24	18.628,24	Fisse
2	Premi correlati alla performance organizzativa (art. 68, comma 2, lett. a) CCNL 21.05.2018) - progetti PEG/PdF con stanziamenti specifici	8.000,00	8.000,00	8.000,00	8.000,00	Variabili art. 67, comma 5 lett. b)
3	Premi correlati alla performance individuale (art. 68, comma 2, lett. b) CCNL 21.05.2018)	16.636,01	12.183,53	10.083,53	7.983,53	Fisse
4	Premi correlati alla performance individuale (art. 68, comma 2, lett. b) CCNL 21.05.2018)	6.030,00	3.000,00	3.000,00	3.000,00	Variabili art. 67, comma 3 lett. a) ed e)
5	Premi correlati alla performance individuale - "differenziazione del premio individuale" (art. 69 CCNL 21.05.2018)	2.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00	Fisse
6	Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018)	500,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00	Fisse
7	Indennità di turno, indennità di rischio, indennità di reperibilità, nonché per compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14/09/2000	20.000,00	---	---	---	Fisse
8	Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché per compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14/09/2000	---	19.500,00	19.500,00	19.500,00	Fisse
9	Indennità di disagio (art.17, comma 2, lett.e CCNL 01.04.1999)	1.900,00	---	---	---	Fisse
10	Indennità per specifiche responsabilità (art.70-	---	30.000,00	30.000,00	30.000,00	Fisse

Quarantotto

R

Paly

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

4

	quinquies CCNL 21.05.2018)					
11	Particolari responsabilità e compiti specifici (art. 17 c. 2 lett. f), i) CCNL 01.04.1999)	30.000,00	---	---	---	Fisse
12	Indennità di funzione (art. 56-sexies CCNL 21.05.2018)	--	6.000,00	6.000,00	6.000,00	Fisse
13	Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018)	100,00	6.000,00	6.000,00	6.000,00	Fisse
14	Compensi previsti da disposizioni di legge, (art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21.05.2018)	15.990,00	15.990,00	15.990,00	15.990,00	Variabili
15	Compensi ai messi notificatori, (art. 67, comma 3, lett. f) CCNL 21.05.2018), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000;	600,00	600,00	600,00	600,00	Variabili
16	Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento	8.000,00	7.000,00	7.000,00	7.000,00	Fisse
	TOTALE ISTITUTI FINANZIATI	148.573,37	142.701,77	135.701,77	128.701,77	
	TOTALE ISTITUTI OBBLIGATORI (ART. 68 C.1 DEL CCNL 21.05.2018)	158.680,00	166.680,00	173.680,00	180.680,00	
	TOTALE COSTITUZIONE FONDO	307.253,37	309.381,77	309.381,77	309.381,77	

- Le eventuali economie, derivanti dall'applicazione del presente contratto per quanto riguarda le indennità finanziate con le risorse fisse, sono devolute, nell'anno, ai Premi correlati alla performance organizzativa ed ai Premi correlati alla performance individuale secondo la ponderazione stabilita dal vigente sistema di misurazione e valutazione delle performance.
- Le eventuali economie, derivanti dall'applicazione del Sistema di Valutazione, riguardanti le risorse di cui all'art. 67, comma 5 lett. b) del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, sono risparmi dell'Ente e non possono essere destinate al finanziamento di altri utilizzi.
- Le risorse relative ai punti 1, 3 e 4 (solo parte finanziata da art. 67, comma 3 lett. e)) sono ripartite a ciascun servizio in base al numero di dipendenti ad esso assegnati al 31.12 del medesimo anno, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa e tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla quantificazione del part-time.
- I dipendenti partecipano alla distribuzione ed erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale in proporzione all'effettivo servizio prestato e comunque con un minimo pari o superiore a 4 mesi nell'arco dell'anno solare (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, inclusi i giorni di ferie).

Art. 9 - Premi correlati alla performance organizzativa

- Le risorse indicate alla riga 1 della tabella indicata all'art. 8 comma 4 del presente contratto vengono erogate interamente nell'anno di riferimento, tenendo conto dell'art. 8 comma 7 del presente contratto e del coefficiente attribuito a ciascun dipendente in virtù del livello di performance raggiunto ai sensi del vigente sistema di valutazione.
- Le risorse indicate alla riga 2 della tabella indicata all'art. 8 comma 4 del presente contratto vengono erogate tenendo conto del grado di raggiungimento degli obiettivi del progetto certificato dal Nucleo di Valutazione, dallo stanziamento attribuito dall'amministrazione a ciascun progetto, dal numero di dipendenti coinvolti, dal loro grado di partecipazione e dalla valutazione complessiva attribuita a ciascun dipendente coinvolto desumibile dalla scheda di valutazione; nel caso di progetti trasversali a più aree, il dirigente titolare del progetto contribuisce a formulare la valutazione dei dipendenti coinvolti in relazione al grado di partecipazione al progetto, da misurare a consuntivo.

Art. 10 - Premi correlati alla performance individuale

1. Le risorse indicate alla riga 3 ed alla riga 4 parte finanziata da art. 67, comma 3 lett. e) della tabella indicata all'art. 8 comma 4 del presente contratto vengono erogate interamente nell'anno di riferimento, tenendo conto dell'art. 8 comma 7 del presente contratto e del coefficiente attribuito a ciascun dipendente in virtù del livello di performance raggiunto ai sensi del vigente sistema di valutazione.
2. Le risorse indicate alla riga 4 parte finanziata da art. 67, comma 3 lett. a) della tabella indicata all'art. 8 comma 4 del presente contratto vengono erogate interamente nell'anno di riferimento.
3. Tali somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997, si riferiscono a:
 - 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.
4. Le somme sono quantificate secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Dirigente ovvero del Funzionario apicale competente.
5. L'80% di tali somme viene erogato in parti uguali ai dipendenti che hanno contribuito ad acquisire tali proventi ovvero contributi. Il restante 20% di tali somme viene erogato al dirigente ovvero in parti uguali ai dirigenti titolari della direzione delle aree che hanno contribuito ad acquisire tali proventi ovvero contributi.
6. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.
7. L'erogazione dei premi avviene annualmente entro il mese di luglio dell'anno successivo.

Art. 11 - Differenziazione del premio individuale e del premio relativo alla performance organizzativa

1. In riferimento all'art. 69 del CCNL 21.05.2018 Funzioni Locali, è stabilita una maggiorazione non inferiore del 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali di cui all'art. 68, comma 2, lett. b) del CCNL 21.05.2018 Funzioni Locali, che si aggiunge alla quota di detto premio per i dipendenti, in servizio al 31 dicembre dell'anno di riferimento, che conseguono le valutazioni più elevate nell'area di assegnazione. Nel caso di dipendenti assegnati dall'Ente in più aree, il dipendente viene considerato nell'area nella quale ha svolto più ore di servizio. In caso di parità di ore si considerano le ore di servizio effettivamente svolte.
2. In ogni area dell'Ente verrà attribuita la differenziazione del premio individuale ad un dipendente ogni dieci assegnati all'area di riferimento. Nel caso di aree con numero di dipendenti assegnati inferiore alle dieci unità verrà comunque attribuita la differenziazione del premio individuale ad un dipendente.
3. La struttura organizzativa considerata è quella in vigore al 31 dicembre dell'anno di riferimento.
4. Le risorse destinate a tale finalità sono pari al 1% (con arrotondamento al migliaio superiore) delle risorse fisse annualmente disponibili ai sensi dell'art. 68 c. 1 del CCNL Funzioni Locali 21.05.2018 e sono distribuite interamente in parti uguali tra i dipendenti individuati ai sensi del comma 2.
5. L'erogazione della maggiorazione avviene annualmente entro il mese di luglio dell'anno successivo.

Art. 12 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dell'area delle posizioni organizzative

1. In riferimento all'art. 15, comma 4 del CCNL 21.05.2018 Funzioni Locali, è stabilito che i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono così individuati: il 50% in base all'ammontare della retribuzione di posizione ed il 50% in base al grado di pesatura degli obiettivi PEG-PdF assegnati.
2. Le eventuali economie determinate a seguito di applicazione del sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale, a valere sulle risorse destinate al finanziamento dell'area delle posizioni organizzative, saranno distribuite sulla base del riparto per valore punto al personale che abbia raggiunto una valutazione pari o superiore a 90/100 sulla base dei criteri adottati.

Capomonte

[Signature]

Paluy

[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

CAPO III- PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 13 - Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale, si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 e si realizza nel rispetto di quanto previsto dall'art. 16 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018.
2. Le parti convengono che, la disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 alla B8;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D7 e dalla posizione D3 alla D7;
 - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
 - c) la progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 16 del CCNL Funzioni Locali del 21.5.2018;
 - d) ai sensi dell'art. 16, comma 6 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, si stabilisce che ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso, al 31 dicembre dell'anno precedente quello cui la selezione si riferisce del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, totalmente o parzialmente, in altro ente del comparto Funzioni Locali.
3. La progressione economica orizzontale è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria, nell'area di assegnazione, in ordine decrescente in applicazione delle modalità di seguito indicate:
 - a) viene calcolata la media delle schede di valutazione del triennio precedente all'anno di riferimento della selezione (Es. Selezione Anno 2018 - Triennio precedente 2015-2016-2017). Il punteggio massimo attribuibile in relazione alla media delle schede di valutazione individuale è 90 (se in sede di ente la valutazione individuale non è stata effettuata in novantesimi si provvede a rapportarla a tale scala);
 - b) fino ad un massimo di 10 punti sono attribuiti in relazione a corsi di aggiornamento professionale che abbiano attinenza con i compiti e le funzioni svolte nell'ente valutando 1,5 punti per ogni corso di durata superiore alla giornata lavorativa e 1 punto per ogni corso di durata pari o inferiore alla giornata lavorativa prendendo in esame il triennio precedente all'anno di riferimento della selezione.
4. Per il finanziamento delle nuove progressioni economiche orizzontale viene destinata, a decorrere dall'esercizio 2018, una quota pari al 6% (con arrotondamento al migliaio superiore) delle risorse fisse annualmente disponibili ai sensi dell'art. 68 c. 1 del CCNL Funzioni Locali 21.05.2018 e nel rispetto del limite percentuale pari al 30% dei dipendenti in servizio aventi potenzialmente diritto in ogni categoria professionale e in ogni area, con arrotondamento all'unità inferiore in caso di una cifra decimale fino a 50 ed all'unità superiore se maggiore di 50.
5. Infine le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 14 - Criteri specifici

1. In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 e dell'art. 9, comma 1, del CCNL dell'11.4.2008, i criteri specifici per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - il dipendente deve essere ancora in servizio alle dipendenze del Comune di Trezzo sull'Adda al momento dell'approvazione delle graduatorie della selezione;
 - l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima superiore all'80% del punteggio massimo



- conseguibile ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio precedente all'anno di riferimento della selezione;
- a parità di punteggio in graduatoria verrà data la precedenza nel seguente ordine di priorità in base ai sottoindicati requisiti:
 - al dipendente che abbia conseguito la progressione economica nella categoria in data più remota (ad esempio: il dipendente che aveva conseguito la progressione orizzontale da C.2 a C.3 nell'anno 2007 - con decorrenza dal 1° gennaio 2007 - avrà la precedenza rispetto al dipendente che aveva conseguito la progressione orizzontale da C.3 a C.4 nell'anno 2008 - con decorrenza dal 1° gennaio 2008);
 - al dipendente che, dalla posizione economica iniziale di primo inquadramento posseduta, non abbia ancora mai usufruito della progressione economica (ad esempio: a parità di punteggio un C.1 avrà la precedenza per il passaggio a C.2 rispetto ad un C.2 verso il C.3 o ad un C.3 verso il C.4, ecc.);
 - al dipendente che abbia conseguito il minor numero di progressioni nella categoria di appartenenza (ad esempio: a parità di punteggio un C.3 avrà la precedenza rispetto ad un C.4);
 - al dipendente con più anzianità di servizio nella categoria;
 - al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica in godimento;
 - al dipendente con più anzianità di servizio in generale;
 - al dipendente più anziano di età.
 - le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

CAPO IV - DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

Art. 15 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente ovvero del Funzionario apicale.
5. 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.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente ovvero del Funzionario apicale.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Le disposizioni riportate all'art.14 del presente capo si applicano dal 1° dicembre 2018 mentre quelle indicate agli artt. 15 e 16 che decorrono dal 1° ~~dicembre~~ **1° GENNAIO** 2019. Solo per l'anno 2018, fino al 30 novembre le indennità di cui all'art. 14 verranno erogate sulla base dei criteri preesistenti, come definiti nel precedente contratto decentrato.

Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono 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 a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
 - a. 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

Palau

de

de

- condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- b. 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 sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - c. 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; garantire il servizio di polizia mortuaria.
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
 4. 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.
 5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
 6. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - a. 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;
 - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
 - d. 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 con analogo ruolo/mansioni.
 7. 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.
 8. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle 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.
 9. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
 10. Si individuano a titolo esemplificativo 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) 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

Perugia

- 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.
11. 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 Dirigente/Responsabile di Settore.
 12. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
 - o dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
 - o dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - o dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
 13. 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:

Condizione di lavoro - TREZZO		Importo al giorno	
A	personale esposto a rischio	€ 1,50	
B	personale esposto a disagio	€ 1,50	
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati fino ad € 500,00	€ 1,30
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati superiori a € 500,00	€ 1,60

Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità - art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 21.05.2018

1. In riferimento a quanto previsto dall' art. 70-quinquies, c. 1, del CCNL 21.05.2018, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente individuate dal competente Dirigente ovvero del Funzionario apicale, con atto scritto, in stretta correlazione con l'organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, applicando i criteri di cui alla successiva scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" e quantificando l'indennità in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.
Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
3. L'attribuzione delle responsabilità e gli effetti economici decorrono dalla data dell'atto di conferimento delle specifiche responsabilità e terminano al 31/12 di ciascun anno. Nel caso di conferma di precedente attribuzione, l'atto di conferimento deve essere formalizzato entro 120 giorni dal termine del precedente conferimento.
4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno utilizzando la sotto menzionata Tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione entro il mese di luglio dell'anno successivo alla maturazione.
5. L'indennità per specifiche responsabilità è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, inclusi i giorni di ferie).
6. L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito tra le aree con atto del Segretario Generale, sentita la conferenza dei Dirigenti.
7. Le fattispecie alle quali il Dirigente ovvero il Funzionario apicale dovrà fare riferimento sono le seguenti:

Cognome



TABELLA Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21/05/2018)	
a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente	
1. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività	PUNTI DA 1 A 5
2. Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate	PUNTI DA 1 A 5
3. Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza	PUNTI DA 1 A 5
b) Responsabilità gestionale	
1. Responsabilità di procedimenti di spesa	PUNTI DA 1 A 5
2. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro	PUNTI DA 1 A 5
3. Responsabilità di realizzazione piani di attività	PUNTI DA 1 A 5
c) Responsabilità professionale	
1. Responsabilità di processo	PUNTI DA 1 A 5
2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi	PUNTI DA 1 A 5
3. Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Dirigente ovvero del Funzionario apicale	PUNTI DA 1 A 5
PUNTEGGI > INDENNITA'	
Da 41 a 45 Punt	= € 3.000,00
Da 36 a 40 Punt	= € 2.500,00
Da 31 a 35 Punt	= € 2.000,00
Da 26 a 30 Punt	= € 1.500,00
Da 21 a 25 Punt	= € 1.000,00
Da 15 a 20 Punt	= € 500,00

Art. 16 - Indennità per specifiche responsabilità - art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 21.05.2018

1. L'indennità prevista dall' art. 70-quinquies, c. 2 del CCNL 21.05.2018, è riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa ed è stabilita per un importo massimo di € 350,00 annui lordi.
2. Tale indennità compensa:
 - a) il personale dell'Ente di categoria B, C e D che riveste lo specifico ruolo di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b) le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, 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.
3. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge). Il conferimento dei ruoli e/o delle funzioni suddette non può essere attribuito con atto dei Dirigenti ovvero Funzionari apicali che ricoprono tali ruoli.
4. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 2 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - o € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
 - o € 200,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
 - o € 350,00 agli Ufficiali Elettorali;
 - o € 350,00 al Responsabile dei Tributi;
5. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 2 è di competenza del Dirigente ovvero del Funzionario apicale definire - con apposito atto scritto e motivato - l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il

















personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità attribuibile è determinata in € 350,00 lordi annui.

6. Per le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 350,00.
7. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 70-quinquies comma 1 CCNL 21.05.2018); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
8. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, di norma, in un'unica soluzione, l'anno successivo alla maturazione, entro il mese di luglio. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, inclusi i giorni di ferie).

CAPO V - SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 17 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato - art. 56-ter CCNL 21.05.2018

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
 - ai vigenti criteri per la disciplina dei servizi non essenziali resi dalla polizia locale a pagamento per conto terzi
2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
3. I suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sulle spese di personale e sul fondo del salario accessorio.

Art. 18 - Proventi delle violazioni al codice della strada - art. 56-quater CCNL 21.05.2018

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018 le parti prendono atto che i 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 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
 - o contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
 - o finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/05/2018;
 - o erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 CdS ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 19 - Indennità di servizio esterno - art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera, dell'importo di € 2,00. E' fatta salva la valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'individuazione degli aventi diritto, anche con un giudizio di prevalenza, valutato sulla base dei giorni in cui è prestato il servizio esterno di vigilanza, che è di competenza del Dirigente ovvero del Funzionario apicale della Polizia Locale.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.

3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 23 c. 5 del CCNL 21.05.2018;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, c. 1, lett. b) del CCNL del 06.07.1995 e ss.mm.ii.;
 - 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.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - a. dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - b. dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
6. Gli effetti di tale nuova indennità decorrono dal 01.12.2018.

Art. 20 - Indennità di funzione - art. 56-sexies CCNL 21.05.2018

1. Al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, è erogata un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Le parti individuano i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di funzione, tenendo conto specificatamente del grado rivestito e delle peculiarità dimensionali, istituzionali ed ambientali dell'ente, nonché l'importo destinato a finanziare tale indennità, che non può essere superiore a € 3.000,00 annui lordi da corrispondere per 12 mensilità. Gli effetti economici decorrono dalla data dell'atto di conferimento delle funzioni. Nel caso di conferma di precedente attribuzione, l'atto di conferimento deve essere formalizzato entro 120 giorni dal termine del precedente conferimento.
3. Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale sentito il Segretario comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato nel 10% degli addetti al servizio vigilanza con arrotondamento all'unità superiore.
4. L'indennità di cui al presente articolo, legata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui è correlata, può essere soggetta a revisioni, integrazioni e revoca. La corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno utilizzando la sotto menzionata Tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità di funzione". L'indennità viene erogata mensilmente, non è frazionabile ed è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, inclusi i giorni di ferie).
5. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti
6. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 23 c. 5 del CCNL 21.05.2018;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, c. 1, lett. b) del CCNL del 06.07.1995 e ss.mm.ii.;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018;
 - d) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018.
7. Le fattispecie alle quali il Dirigente ovvero il Funzionario apicale dovrà fare riferimento sono le seguenti:

TABELLA
Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità di funzione
(art. 56-sexies, CCNL 21/05/2018)

a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente

1. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività

PUNTI DA 1 A 5

Palme

JN

RP

JP

IP

IP

Palme

2. Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate	PUNTI DA 1 A 5
3. Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza	PUNTI DA 1 A 5
b) Responsabilità gestionale	
1. Responsabilità di procedimenti di spesa	PUNTI DA 1 A 5
2. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro	PUNTI DA 1 A 5
3. Responsabilità di realizzazione piani di attività	PUNTI DA 1 A 5
c) Responsabilità professionale	
1. Responsabilità di processo	PUNTI DA 1 A 5
2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi	PUNTI DA 1 A 5
3. Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Dirigente ovvero del Funzionario apicale	PUNTI DA 1 A 5
PUNTEGGI > INDENNITA'	
Da 41 a 45 Punti	= € 3.000,00
Da 36 a 40 Punti	= € 2.500,00
Da 31 a 35 Punti	= € 2.000,00
Da 26 a 30 Punti	= € 1.500,00
Da 21 a 25 Punti	= € 1.000,00
Da 15 a 20 Punti	= € 500,00

8. Gli effetti di tale nuova indennità decorrono dal 01.01.2019.

CAPO VI - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 21 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

1. Ai sensi dell'art. 67, comma 3, lettera c) CCNL 21.05.2018, le "risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale", si riferiscono a:
 - o incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016);
 - o compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933); per i soggetti percettori che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 31.03.1999 andrà disciplinato il rapporto tra i due emolumenti, ad esempio prevedendo una decurtazione fissa o proporzionale della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo (o fasce di importo) per compensi derivanti dall'attività legale;
 - o 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);
 - o una quota pari al 50% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori in applicazione dell'art. 67, c. 3, lett. f) CCNL 21.05.2018 che richiama l'art. 54 del CCNL 14.9.2000;
 - o compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Dirigente ovvero del Funzionario apicale competente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I - ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 22- Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Palisi

dy

[Signature]

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

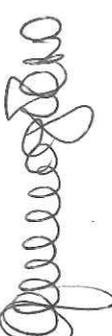
1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di pronta "reperibilità" è quello stabilito dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018.
3. L'indennità di che reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.

Art. 24 - Turnazioni

1. L'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione di turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno, ai fini della corresponsione della relativa indennità, è n. 1 mese.
2. Il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese può essere superiore a 10, fino ad un massimo di 15, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.
3. Le parti concordano di non operare alcuna integrazione delle situazioni personali e famigliari previste dall'art. 23, comma 8, del CCNL 21 maggio 2018 in materia di turni di lavoro notturni.
4. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.

Art. 25 - Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. Le parti prendono atto che per il periodo di validità del presente contratto, il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 20.000,00. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.







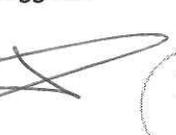












2. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che:
- Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 38-bis del CCNL 14/09/2000, è pari a 60.
 - L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 22, comma 2, del CCNL 21/05/2018, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.
 - Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 250 ore, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.
3. L'utilizzo delle ore accantonate in Banca ore, può essere effettuato esclusivamente dopo aver effettuato la prestazione straordinaria, ed è autorizzato dal responsabile d'area, di settore o di servizio secondo quanto previsto dai regolamenti di organizzazione su richiesta del dipendente interessato. Ove per esigenze organizzative la fruizione non possa essere concessa nei periodi richiesti dal dipendente e di comune accordo non si riesca a individuare un diverso periodo, il dipendente ha diritto di ottenerne l'utilizzo purché la nuova domanda sia presentata almeno 7 giorni prima di quello richiesto.
4. Entro il 31 gennaio di ogni anno, ciascun lavoratore può chiedere l'accantonamento delle ore nella citata banca ore. Sulle ore richieste in accantonamento il servizio competente procederà a liquidare esclusivamente le maggiorazioni dovute entro il mese successivo a quello di accantonamento a valere sulla quota allo scopo destinata.
5. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Per le ore non utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione si procede con il pagamento.
6. Entro il 31 gennaio il lavoratore potrà chiedere il pagamento delle ore accantonate l'anno precedente e non recuperate.
7. Le ore accantonate nei conti individuali e recuperate non sono reintegrabili. Pertanto, nei conti individuali saranno automaticamente accantonate le ore di lavoro straordinario effettuate fino a concorrenza del monte ore richiesto dal dipendente. Le ore recuperate nel corso dell'anno a valere sul conto individuale non potranno essere reintegrate con altro lavoro straordinario.
8. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga o mediante un documento allegato alla stessa.
9. Le autorizzazioni alla prestazione di lavoro straordinario dovranno essere trasmesse al Servizio Risorse umane ed organizzazione, per il tramite degli strumenti telematici in uso, entro il 2° giorno del mese successivo a quello di effettuazione della prestazione.
10. Il pagamento delle maggiorazioni Banca ore ovvero delle prestazioni di lavoro straordinario sono effettuate nel mese successivo a quello di effettuazione.

Art. 26 - Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
- la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;
 - le fasce temporali di flessibilità sono quelle determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico vigenti;
 - le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Dirigenti/Responsabili/Segretario.
 - la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
- o beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
 - o assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - o siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
 - o si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - o siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - o siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

Art. 27 - 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. 26 settimane.
2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 21.5.2018.

Art. 28 - Mensa inizio e fine servizio

1. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:
 - o Addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro;
 - o Area della vigilanza.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 29 - Disciplina del premio di efficienza

1. Ai sensi dell'art. 27 del D.Lgs. 150/2009, il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente o, comunque, derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a pre-individuati trend di partenza, è destinata, nella misura di due terzi, a premiare, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata.
2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il Dirigente ovvero il Funzionario apicale e/o il Comitato di Direzione - a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale - propone all'Amministrazione (Giunta Comunale) la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:
 - l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio;
 - la quantificazione dell'entità del risparmio previsto;
 - la quota destinata a premiare il personale coinvolto (totale 2/3);
 - i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale.La parte residua del risparmio (1/3) è destinato ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.
3. il Dirigente ovvero il Funzionario apicale valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
4. Il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione finale a consuntivo a cura del Dirigente ovvero del Funzionario apicale ed è validato dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Art. 30 - Telelavoro (lavoro a distanza)

1. Per i dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, si stabilisce quanto segue:
 - gli oneri d'esercizio per l'eventuale linea telefonica sono a carico dell'Ente;

- nel caso di telelavoro a domicilio, al lavoratore verrà erogata con cadenza annuale una somma lorda pari ad € 2,00 per ogni giornata di lavoro a distanza, a titolo di rimborso spese per consumi energetici;
- si ritiene compatibile con la specialità della prestazione, nell' ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL 01.04.1999, la partecipazione ai compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 6 lettera a), nei limiti e con le modalità appositamente dettagliati nei singoli progetti sperimentali di telelavoro.

Art. 31 - Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall' art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui ai precedenti articoli alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 32 - Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

1. E' qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'Unione può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera a della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera b della disposizione in commento).
3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

RSU

[Handwritten signature]

RST

[Handwritten signature]
 CAIL FP *[Handwritten signature]*
 UISFP *[Handwritten signature]*

DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]