



**COMUNE DI SAN PIETRO IN GU
PROVINCIA DI PADOVA**

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
2019 - 2021**

VERBALE DI SEDUTA

Il giorno 19 dicembre 2019, alle ore 8,30, presso il Palazzo municipale, ha luogo l'incontro tra le Delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale, convocata con nota protocollo 15094 del 16/12/2019, per la sottoscrizione del Contratto Decentrato Integrativo 2019-2021, parte normativa, di cui alla delibera di autorizzazione alla sottoscrizione G. C. n. 52 del 22.12.2019:

a) per la delegazione trattante di parte pubblica, i signori:

Presidente (Segretario comunale)	Francesco Sorace	
Responsabile delle P. O. Area 1	Claudio Donà	
Responsabile delle P. O. Area 2	Michela Moro	
Responsabile delle P. O. Area 3	Alberto Franco	

b) per la delegazione trattante di parte sindacale, i signori:

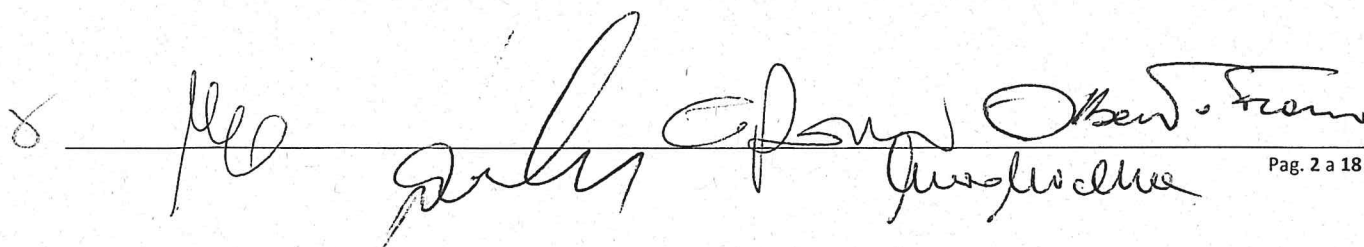
Rappresentante R.S.U.	Giovanni Rossi	
-----------------------	----------------	--

c) Rappresentanti territoriali OO. SS. firmatarie CCNL

Rappresentante CISL	Alessandro Piovan	ASSENTE GIUSTIFICATO
---------------------	-------------------	----------------------

Sommario	
TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	3
Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale	3
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	3
Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto	3
Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati	3
TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	4
Art. 5 - Formazione e aggiornamento	4
Art. 6 - Sicurezza nei luoghi di lavoro	4
Art. 7 - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione	4
Art. 8 - Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo	5
Art. 9 - Produttività miglioramento ed incremento dei servizi	5
Art. 10 - Progressione economica orizzontale	6
TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'	8
Art. 11 - Principi generali	8
Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro	8
Art. 13 - Indennità per specifiche responsabilità	9
TITOLO IV - DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO	11
Art. 14 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita	11
Art. 15 - Lavoro straordinario	11
Art. 16 - Banca delle ore	11
TITOLO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	12
Art. 17 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge	12
Art. 18 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa	12
Art. 19 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa	12
TITOLO VI - SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE	12
Art. 20 - Indennità di servizio esterno	12
Art. 21 - Indennità di funzione	13
Art. 22 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato	14
Art. 23 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada	14
TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI	14
Art. 24 - Disposizione finale	14
ALLEGATI:	14
All. A - Pesatura Indennità Specifiche Responsabilità	15
All. B - Pesatura Indennità di Funzione	16
All. C - Servizi Pubblici Essenziali	17

8



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale. 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.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

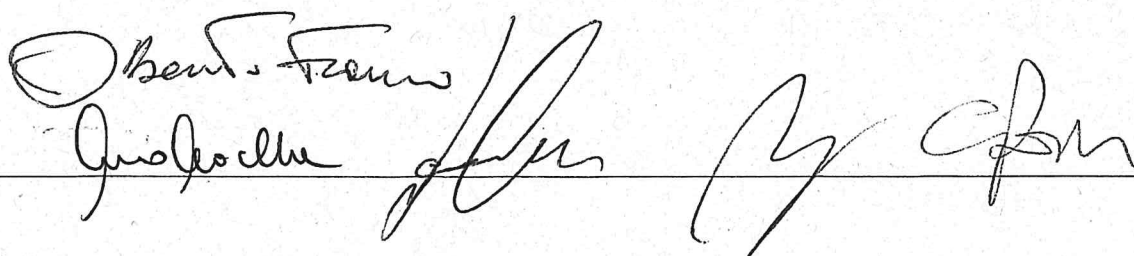
1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale, 2019 – 2021, ed i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2019, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
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.
4. Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sull'Accordo Annuale di norma entro il 31 marzo di ogni anno dopo l'approvazione del Piano della performance. L'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale entro trenta giorni dall'approvazione del piano.
5. 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.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti potranno richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 - 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; in questo 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 15 giorni dalla richiesta.
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 - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.**Art. 5 - Formazione e aggiornamento**

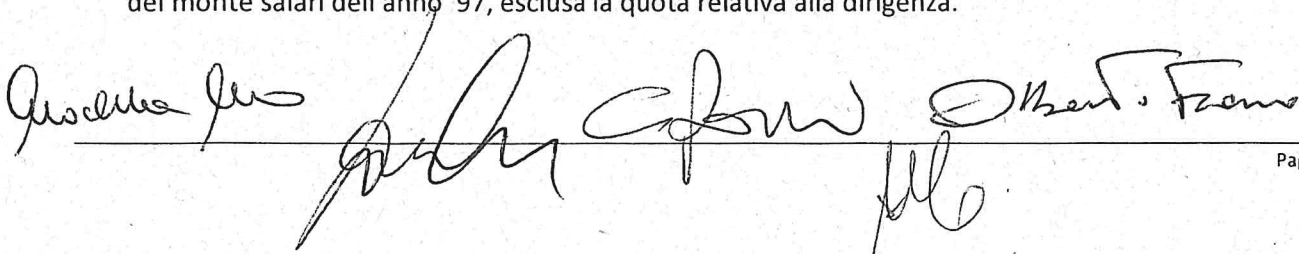
1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, e la specializzazione del personale dipendente, nel rispetto degli stanziamenti di bilancio, della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.

Art. 6 - Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
4. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
5. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciute, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
6. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

Art. 7 - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.

1. La determinazione annuale delle risorse 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, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art.67 del CCNL 21/05/2018.
2. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali, di cui all'art.7 comma 2 lett. a) e b) CCNL 21/05/2018, il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.
3. Le risorse variabili potranno essere stanziate a seguito di apposito indirizzo da parte della Giunta Comunale, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e nei limiti imposti dalle norme in vigore nel tempo, ai sensi dell'art. 67, commi 3-5 del CCNL
4. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione delle risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 4 del CCNL 21/05/2018, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.



Art. 8 - Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.

1. Le risorse finanziarie annualmente rese disponibili dall'amministrazione ai sensi dell'art. 67 CCNL 21/0/2018, sono, ripartite secondo quanto stabilito dall'art. 68 stesso CCNL.
2. Conformemente alla normativa vigente, ai Regolamenti adottati e all'organizzazione dell'Ente, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a. premi correlati alla performance organizzativa;
 - b. premi correlati alla performance individuale;
 - c. indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL 21/05/2018;
 - d. compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies CCNL 21/05/2018;
 - e. indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018;
 - f. compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 56-quater;
3. La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse di cui al comma 2 alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo previsto dal comma 2.

Art. 9 - Produttività miglioramento ed incremento dei servizi

1. In sede di contrattazione integrativa annuale, sulle risultanze del precedente art. 8, le parti definiranno il budget economico da attribuire alla "performance organizzativa" di cui all'art. 68 comma 2 lettera a) CCNL 21/05/2018, alla "performance individuale" di cui all'art. 68 comma 2 lettera b) CCNL 21/05/2018, e al "differenziazione del premio individuale" di cui all'art. 69 CCNL 21/05/2018, come di seguito specificato. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite secondo i criteri contenuti nel Regolamento di Misurazione e Valutazione della Performance
2. Performance Individuale:
 - 2.1. alla performance individuale non può essere attribuita una percentuale inferiore al 30% delle risorse come determinate dal precedente art. 8;
 - 2.2. ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale sulla base della "performance individuale" secondo i seguenti criteri:
 - a. definizione di una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita;
 - b. la misura della maggiorazione della differenziazione del premio individuale, non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, per valutazione positiva si intende una valutazione superiore al 50% del punteggio attribuibile sulla base del sistema di valutazione dell'ente.
3. Performance Organizzativa:
 - 3.1. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di performance organizzativa, preventivamente ripartita per budget di settore, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.
 - 3.2. Il budget di settore di cui al punto precedente, composto dalle economie risultanti dal totale del fondo per la produttività dedotte le specifiche indennità, compresa l'indennità di comparto, e il

fondo per la performance individuale, è assegnato a ogni Responsabile in ragione del personale assegnato a ciascun settore, tenendo conto dei profili part-time, della data di assunzione/cessazione se avvenuta in corso d'anno nonché dell'eventuale sussistenza di alcuni istituti (es: aspettativa non retribuita, comandi, distacchi) ma prescindendo dall'inquadramento nelle diverse categorie e profili.

- 3.3. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio è determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 313 giorni, dove il giorno di assenza abbatte di 1/313 il compenso.
- 3.4. Viene istituita una franchigia di 15 giorni lavorativi sotto i quali la quota potenziale non subisce decurtazioni. Non sono considerate assenze, oltre ai giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le seguenti fattispecie: ferie; permessi retribuiti; congedo obbligatorio e astensione anticipata per maternità; malattia professionale; infortunio sul lavoro; legge 104/92; donazione sangue e midollo osseo; terapie salvavita e terapie riabilitative.
- 3.5. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo durante il periodo di prova.
- 3.6. Le economie derivanti dall'applicazione dei predetti criteri saranno riversate nel fondo e saranno ripartite proporzionalmente alla quota di produttività già assegnata.
4. Valutazione individuale: ogni dipendente, entro 10 giorni dall'avvenuta conclusione del procedimento di valutazione, e dal ricevimento della scheda di valutazione, potrà presentare ricorso al Segretario Comunale che può confermare o modificare, entro i successivi 10 giorni, l'esito della valutazione stessa previa audizione del ricorrente. Nel procedimento di ricorso, il dipendente può farsi assistere dalla RSU ovvero da una organizzazione sindacale firmataria dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Art. 10 - Progressione economica orizzontale

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
2. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
4. il personale dell'Ente comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni riferite alla generalità del personale dipendente, 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.
5. 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. I criteri sono i seguenti:

- a. incidenza della valutazione 80% :

qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una

armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

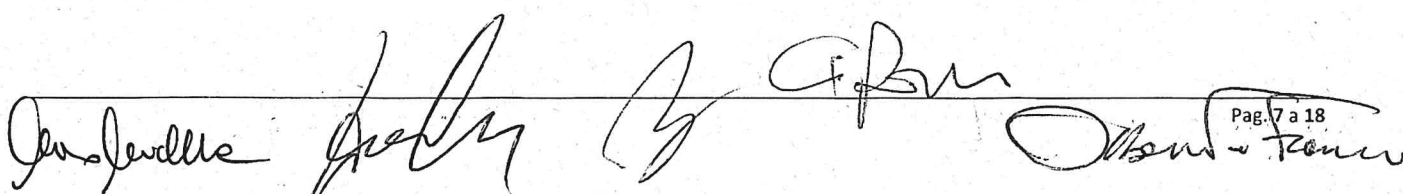
- b. incidenza esperienza maturata 20%,

per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrata dall'ultima precedente posizione economica acquisita: 1 punto ogni anno di permanenza nella posizione economica per un massimo di 10.

6. Il requisito di ammissione alla graduatoria di merito avviene come segue:

- a. due anni (per le Categorie A, B, C e D), maturata al 31 dicembre dell'anno precedente, nella posizione economica precedentemente acquisita;
- b. punteggio medio acquisito superiore al 50% del massimo dei punteggi attribuibili. Nel caso in cui il punteggio medio risulti inferiore al 50% ma quello riferito all'ultimo anno precedente l'attivazione dell'istituto sia superiore al 50%, il dipendente viene ammesso alla graduatoria.

7. A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con la valutazione più alta, in caso di ulteriore parità verrà data la precedenza al più anziano di servizio nella posizione economica all'interno dell'ente, nel caso di ulteriore parità al più anziano/giovane di età.



TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'**Art. 11 - 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, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. 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, fatto salvo quanto di seguito disposto per le indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies e indennità di funzione art.56-sexis CCNL 21/05/2018.
7. Le condizioni, i beneficiari e le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente titolo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro

1. l'indennità condizioni lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
3. In sede di contrattazione integrativa annuale si verificheranno le condizioni e si definiranno gli importi da destinare all'istituto in parola.
4. Si individuano di seguito i fattori rilevanti di attività disagiate:
 - a. Svolgimento e gestione attività con forte impatto con il richiedente/utente;
 - b. Esposizione ad agenti atmosferici ed ambientali da parte del personale che svolge abitualmente la propria attività sul territorio comunale;
 - c. Prestazioni che comportino uno stretto contatto con utenza caratterizzata da problematiche di tipo sociale, economico, etnico;
 - d. Svolgimento di mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevisti dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità);
 - e. Particolare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno che presenti aspetti di peculiarità rispetto al normale orario;

- f. Prestazioni che comportino anche una diversa articolazione dell'orario di lavoro, svolte per l'affidamento dell'incarico relativo alla sicurezza ex D.Lgs. 81/2008 o incarico di pronto soccorso;
- g. Personale addetto all'esecuzione di interventi sulle apparecchiature della sala macchine del centro elaborazione dati o delle strutture informatiche periferiche, e alla manutenzione e gestione della rete di cablaggio;
- h. Prestazioni di lavoro che comportino il continuo esercizio dell'attività di trasporto con autotreni, autoarticolati, scuolabus e altri automezzi di dimensione analoga;
- i. Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività lavorative prestate al di fuori del normale orario di lavoro in caso di chiamata straordinaria effettuata dal Responsabile per interventi, in presenza di situazioni causate da agenti atmosferici, tellurici e/o comunque imprevedibili, a cui si debba far fronte con estrema urgenza.

5. Si individuano di seguito i fattori rilevanti di attività esposte a rischio:

- a. Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente;
- b. Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili);
- c. Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;
- d. Personale addetto a compiti di controllo o vigilanza che, per le modalità con le quali vengono svolti, comportano l'esposizione a situazioni di rischio superiori rispetto a quelli connessi all'espletamento delle funzioni ordinarie.

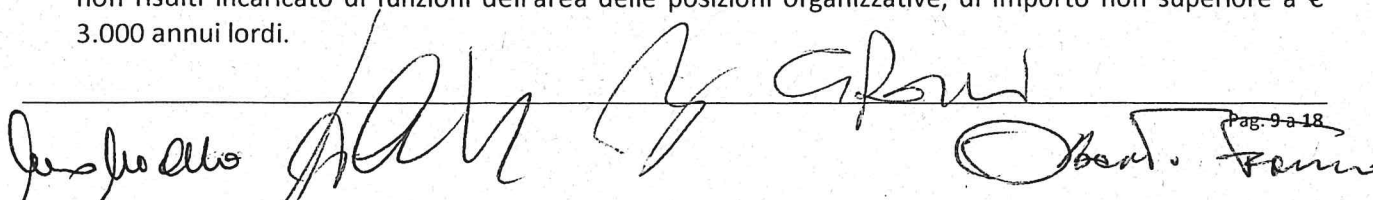
6. Si individuano di seguito le fasce del compenso economico per le mansioni implicanti il maneggio di valori:

- a. Media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1.500,00: indennità giornaliera di € 2,00;
- b. Media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500,00 ed € 1.500,00: indennità giornaliera di € 1,00;

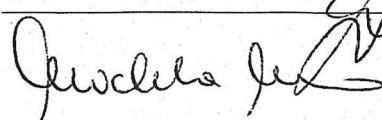
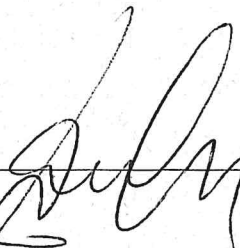
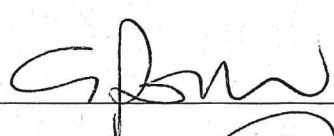
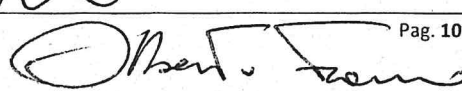
- 7. Le indennità dell'istituto in parola competono per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.
- 8. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.
- 9. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto quale competenza del Responsabile di Settore/Area.

Art. 13 - Indennità per specifiche responsabilità

- 1. Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.



2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare delle fattispecie di responsabilità, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese.
3. La specifica responsabilità:
 - a. viene attribuita con apposito provvedimento dai Responsabili di Settore/Area ai propri collaboratori.
 - b. viene determinato il peso della responsabilità attribuita dai Responsabili di Settore/Area, secondo la scheda pesatura delle responsabilità in allegato al presente accordo (all. A);
 - c. nell'ottica di una uniformità di pesatura, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro e con il Segretario;
 - d. copia dei provvedimenti di attribuzione e di pesatura saranno consegnati ai lavoratori coinvolti;
 - e. è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.
4. In sede di accordo annuale, saranno
 - a. definite le risorse da destinare all'istituto in parola;
 - b. definito l'eventuale numero massimo di Lavoratori coinvolti;
 - c. definita l'eventuale quota fissa per categoria o fascia di responsabilità
 - d. il budget destinato annualmente a tale istituto economico, come da precedente lettera a), eventualmente ricalcolato sulla base delle lettere b) e c), sarà oggetto di parametrizzazione in proporzione al punteggio assegnato a ciascun dipendente sulla base del totale dei punteggi attribuiti (ovvero "senza resti"), come nell'esempio riportato nella scheda di pesatura delle responsabilità. La parametrizzazione e l'erogazione è a cura del Servizio del Personale, al quale saranno consegnate, dai responsabili di area, le copie delle schede di pesatura.
5. L'indennità per specifiche responsabilità di norma è erogata mensilmente e riproporzionata in caso di rapporto di lavoro part-time.

x 
   

TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO**Art. 14 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita**

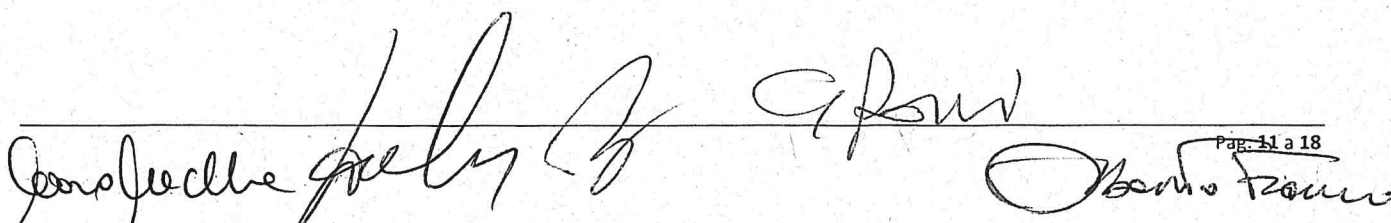
1. Le parti concordano di confermare la flessibilità oraria in entrata e in uscita rispetto all'orario di lavoro già in vigore nella seguente articolazione:
 - Posticipazione in entrata fino a ½ ora a partire dalle ore 8,00 senza alcun pregiudizio per il normale svolgimento dei compiti d'ufficio e nel rispetto dell'orario di servizio al pubblico;
 - Tale articolazione dovrà essere comunque compensata da un pari orario in uscita nella stessa giornata e varrà per ogni turno di servizio (nel caso sia previsto il rientro pomeridiano);
 - Per l'eventuale personale adibito al trasporto scolastico è prevista la flessibilità di 5 minuti in posticipo;
 - Per la peculiarità delle loro mansioni si escludono da tale diritto i seguenti servizi:
 - Servizio di vigilanza (nei giorni in cui viene svolta l'attività scolastica);
 - A prescindere dal servizio, nei giorni in cui viene comandata in modo specifico la presenza;
 - Per il personale esterno (esclusi gli autisti scuolabus) e di polizia municipale 15 minuti in anticipo e posticipo.

Art. 15 - 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. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario le parti stabiliscono che il predetto limite può essere elevato in occasione di consultazioni elettorali e referendarie, in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali o che richiedano misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.

Art. 16 - Banca delle ore

1. le parti concordano di istituire la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente, confluiscono le ore di lavoro straordinario nella misura massima delle ore potenziali assegnate,
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi.



Handwritten signatures of three individuals, likely representing the parties to the agreement.

TITOLO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**Art. 17 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 68 comma 2 lett g) del Ccnl 21/05/2018, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti adottati dall'ente.
2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:
 - a. art.67 comma 3 lett c) somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, si riferisce a:
 - incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017);
 - incentivi per il recupero dell'evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera p) D.Lgs.446/1997);
 - 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).

Art. 18 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'Art. 18 CCNL 21/05/2018 e/o da specifiche disposizioni di legge.

Art. 19 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

TITOLO VI – SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE**Art. 20 - Indennità di servizio esterno.**

1. Al personale della polizia locale 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 - Euro 10,00.
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. Si individua di seguito la fascia del compenso economico per lo svolgimento del servizio esterno:
 - a. Servizio esterno superiore al 50% della giornata lavorativa: indennità giornaliera di € 1,00;
4. La presente indennità:
 - a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 CCNL 21/05/2018;

X

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

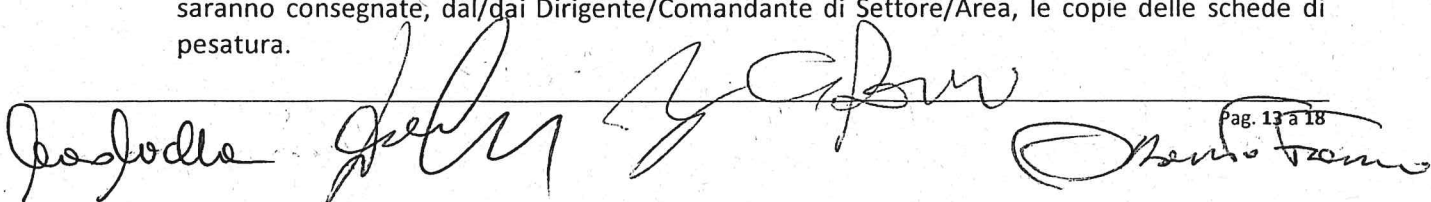
[Signature]

Pag. 12 a 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 *(a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: € 1.110,84 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: € 780,30 per 12 mesi);*
 - c. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d. non è cumulabile con l'indennità condizioni lavoro di cui all'art 12.
 - e. compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa;
5. In sede di contrattazione integrativa annuale si verificheranno le condizioni e si definiranno gli importi da destinare all'istituto in parola.
 6. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto quale competenza del Responsabile di Settore/Area.

Art. 21 - Indennità di funzione

1. Per il personale della polizia locale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene prevista una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. L'indennità di funzione:
 - a. viene attribuita con apposito provvedimento dal/dai Dirigente/Comandante di Settore/Area ai propri collaboratori.
 - b. viene determinato il peso, della responsabilità attribuita, dal/dai Dirigente/Comandante di Settore/Area, secondo la scheda pesatura delle responsabilità in allegato al presente accordo (all. B);
 - c. nell'ottica di una uniformità di pesatura, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro e con il Segretario;
 - d. copia dei provvedimenti di attribuzione e di pesatura saranno consegnati ai lavoratori coinvolti;
 - e. è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative;
4. In sede di accordo annuale, saranno
 - a. definite le risorse da destinare all'istituto in parola;
 - b. definito l'eventuale numero massimo di Lavoratori coinvolti;
 - c. definita l'eventuale quota fissa per categoria o fascia di responsabilità;
 - d. Il budget destinato annualmente a tale istituto economico, come da precedente lettera a), eventualmente ricalcolato sulla base delle lettere b) e c), sarà oggetto di parametrizzazione in proporzione al punteggio assegnato a ciascun dipendente sulla base del totale dei punteggi attribuiti (ovvero "senza resti"), come nell'esempio riportato nella scheda di pesatura delle responsabilità. La parametrizzazione e l'erogazione è a cura del Servizio del Personale, al quale saranno consegnate, dal/dai Dirigente/Comandante di Settore/Area, le copie delle schede di pesatura.



5. La presente indennità:

- a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 CCNL 21/05/2018;
- 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 *(a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: € 1.110,84 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: € 780,30 per 12 mesi);*
- c. è cumulabile con l'indennità di servizio esterno cui all'art. 20;
- d. è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e. non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 13.

Art. 22 - 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.

Art. 23 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, 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:
 - a. erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tali obiettivi rientrano nel piano della performance secondo la disciplina del l'art.67 comma 5 lett. b).

TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI**Art. 24 - 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 e ad eventuali accordi integrativi nel tempo vigenti.

ALLEGATI:



All. A – Pesatura Indennità Specifiche Responsabilità

SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ANNO _____

Settore/Area

Ufficio

DIPENDENTE

Cognome

Nome

Profilo Professionale

Categoria

Elenco della specificità dei procedimenti o dei compiti	Assegnazione
1. Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara o altre commissioni (commissione edilizia, pubblici spettacoli ecc.)	
2. Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile.	
3. Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale ecc.).	
4. Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (conferenze di servizi, ecc.).	
5. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione.	
6. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni).	
7. Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile.	
8. Responsabilità derivanti dalle qualifiche di ufficiale stato civile, anagrafe elettorale nonché di responsabile dei tributi stabiliti dalla legge	
9. Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali	
10. Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale.	
TOTALE (Min 1Max 10)	

Valore di ogni singola indennità € 300,00 annui lordi

Comune _____/_____/_____

Il Responsabile del Servizio

A cura del Servizio del Personale

Indennità attribuita	
----------------------	--

All. B – Pesatura Indennità di Funzione

INDENNITA' DI FUNZIONE ANNO ____

POLIZIA LOCALE

Ufficio

DIPENDENTE

Cognome

Nome

Profilo Professionale

Categoria

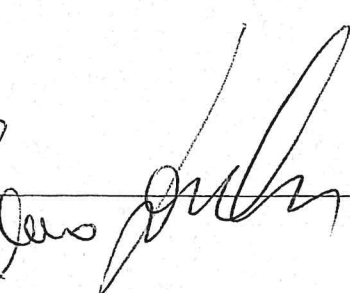
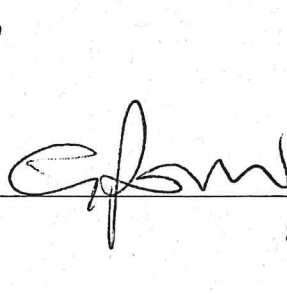
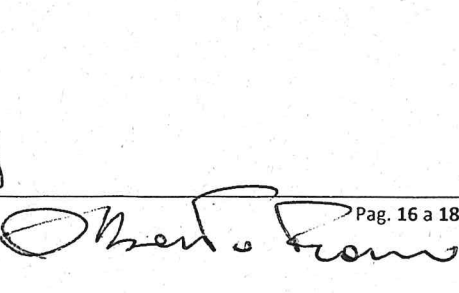
			Peso da 1 a 10
GRADO RICOPERTO (sulla base dell'organizzazione dell'ente)	1	Comandante;	
	2	Vice comandante;	
	3	Commissario;	
	4	Vice commissario;	
	5	Ispettore;	
	6	Agente scelto	
RESPONSABILITA' (sulla base dell'organizzazione dell'ente)	7	Funzioni e compiti di ambiti territoriali	
	8	Funzioni di Polizia Giudiziaria (Uff.le giudiziario)	
	9	Funzioni di Polizia Stradale	
	10	Funzioni di Pubblica Sicurezza	
	11	Collaborazione con le Forze di Polizia dello Stato	
	12	Collaborazione alle attività di protezione civile	
DIMENSIONI ISTITUZIONALI	13	Superficie territorio	
	14	Popolazione	
	15	Incidenza Sociale / Ambientale	
Totale (min 15 max 150)			

Comune ____/____/____

Il Responsabile del servizio

A cura del Servizio del Personale

Indennità attribuita	
----------------------	--

All. C – Servizi Pubblici Essenziali

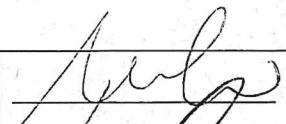
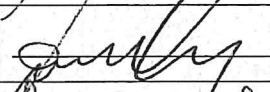
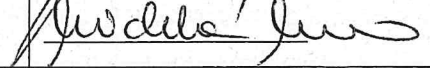
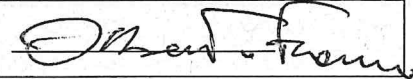
1. Nell'ambito dei servizi essenziali, di cui all'art. 2, comma 1, del CCNQ 19 settembre 2002, è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili individuate al comma 2, del succitato art. 2, al fine di assicurare, anche in occasione di sciopero, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. I responsabili di posizione organizzativa, in occasione di ogni sciopero, individuano le persone esonerate dall'effettuazione dello stesso, e comunicano i nominativi alla R.S.U ed ai singoli interessati, 5 giorni prima della data dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione nel caso sia possibile. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'accordo nazionale in materia del 19 settembre 2002.
3. Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili di cui all'art. 2, comma 2, del CCNQ 19 settembre 2002, inerenti ai servizi pubblici essenziali, individuati dall'art. 2, comma 1, del CCNQ del 19 settembre 2002:

SERVIZIO	CATEGORIA	NUMERO ADDETTI
Servizio Stato Civile – Servizio Elettorale	C	1
Servizi cimiteriali	B	1
Servizi tecnici e manutentivi	B/C/D	1
Servizi Polizia municipale	C	1

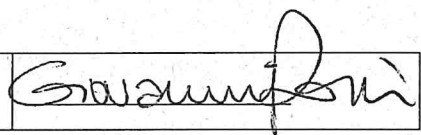


Letto, approvato e sottoscritto:

PARTE PUBBLICA:

Presidente (Segretario comunale)	Francesco Sorace		x
Responsabile delle P. O. Area 1	Claudio Donà		
Responsabile delle P. O. Area 2	Michela Moro		
Responsabile delle P. O. Area 3	Alberto Franco		

PARTE SINDACALE:

Rappresentante R.S.U.	Giovanni Rossi	
-----------------------	----------------	--

OO. SS.

Rappresentante CISL	Alessandro Piovan	<u>ASSENTE GUSTICATO</u>
---------------------	-------------------	--------------------------