COMUNE DI PALAGIANO
PROVINCIA DI TARANTO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE 2019 – 2021

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE PER GLI ANNI 2019 – 2021

In data 18/11/19 alle ore 09:40 presso la sede municipale del Comune di Palagiano, ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta
- Dal Presidente: Dott.ssa Marianna Scalera, Funzionario Responsabile dell'area Economico finanziaria, Tributi e Personale
- Membri componenti: Arch.Micunco Silvia Responsabile Settore tecnico, Dott.ssa Maria Aprile Responsabile Settore Servizi sociali

(giusta DGC n.__58 DEL 23/04/19___)

la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.:
- .....;
- FRANCESCA ANASTASIA;
- .....;

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:
C.G.I.L. – FP: .....
C.I.S.L. – FP: .....
U.I.L. – FPL: ASSENTI
.....;
.....;

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Palagiano, relativo agli anni 2019 – 2021

INDICE

Titolo I
FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Art. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA
Art. 2 MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO
Art. 3 PARI OPPORTUNITA' NELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE
Art. 4 INFORMAZIONE
Art. 5 AGIBILITA' SINDACALI – INFORMAZIONE E CONFRONTO

Titolo II
REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Art. 6 SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE

Titolo III
LE RISORSE DECENTRATE

Art. 7 CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE
Art. 8 DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (ART. 69, CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 9 PROGRESSIONI ECONOMICHE NELLA CATEGORIA
Art. 10 INDENNITÀ "CONDIZIONI DI LAVORO" (ART. 70-BIS, CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 11 INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-QUINQUIES, C. 1, CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 12 WELFARE INTEGRATIVO (ART. 72, CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 13 INDENNITA' DI REPERIBILITA' (ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 14 INDENNITA' DI REPERIBILITA' – INTEGRAZIONE (ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 15 PEREQUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E DI PARTICOLARI COMPENSI CONTRATTUALI (ART. 18, LETT. H), CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 16 MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. M), CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 17 CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE (ART. 53, CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 18 BANCA DELLE ORE (ART. 38-BIS, CCNL 14.9.2000)
Art. 19 FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO (ART 27, CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 20 ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE (ARTT. 22 E 25, CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 21 LAVORO STRAORDINARIO (ART. 7, C. 4, LETT. S), CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 22 MESSI NOTIFICATORI (ART. 54, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)
Art. 23 COMPENSI ISTAT (ART. 70-TER, CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 24 INDENNITA' AL PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO (ART. 70-QUATER, CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 25 INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITÀ DEL LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. T), CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 26 INCREMENTO DI RISORSE PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO (ART. 7, C. 4, LETT. U), CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 27 CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART. 7, C. 4, LETT. V), CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 28 TURNAZIONI (ART. 23, CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 29 COPERTURA DEI COSTI RELATIVI AI BUONI PASTO

TITOLO IV
Personale della polizia locale

Art. 30 INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO (ART. 56-QUINQUIES, CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 31 INDENNITÀ DI FUNZIONE (ART. 56-SEXIES, CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 32 PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA (ART. 56-QUATER, CCNL 21 MAGGIO 2018)

TITOLO V
Trattamenti accessori fissati per legge

Art. 33 TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

TITOLO VI
Norme finali e transitorie

Art. 34 DISPOSIZIONI FINALI

Titolo I
FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Art. 1
CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) è redatto ai sensi dell'art. 7, C.C.N.L. 21 maggio 2018 e si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

2. Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001.

3. Il CCDI è relativo al triennio 2019-2021. Pertanto, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

4. Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI. In particolare, a cadenza annuale, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

Art. 2
MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO

1. Per la validità della sottoscrizione del CCDI e degli altri negozi giuridici del sistema di relazioni sindacali:
a) da parte della delegazione trattante di parte pubblica deve essere presente la sottoscrizione dalla parte pubblica;
b) da parte della delegazione trattante di parte sindacale deve essere presente la sottoscrizione della RSU, con il parere favorevole della maggioranza dei suoi componenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 8 del CCNQ 7/8/1998, come interpretato dal CCNQ 6/6/2004.

2. Gli incontri della delegazione trattante di parte pubblica con la delegazione trattante di parte sindacale avvengono previa convocazione da parte dell'Amministrazione.
3. I soggetti ammessi sono solo i lavoratori eletti nella Rsu, senza l'affiancamento di consulenti, esperti, personale esterno.

4. La convocazione delle riunioni delle delegazioni trattanti è di competenza del Presidente della parte pubblica, oppure, in sua assenza, di altro componente della medesima, e deve:
a) essere convocata per iscritto a mezzo posta elettronica non certificata e certificata per chi la possiede;
b) contenere la data, l'ora e il luogo della riunione;
c) l'indicazione dell'ordine del giorno;
d) essere inviata alla delegazione trattante di parte sindacale con un preavviso di almeno cinque giorni rispetto alla data fissata.

4. Nella determinazione della data e dell'ora delle riunioni deve essere verificata la maggiore partecipazione delle OO.SS. e della RSU.
5. Il presidente convoca entro 7 giorni lavorativi la delegazione trattante in caso di richiesta da parte del RSU o dalle organizzazioni sindacali fimatarie;

Art. 3
PARI OPPORTUNITA' NELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE

1. La formazione e l'aggiornamento professionale sono strumenti essenziali e strategici per valorizzare le risorse umane e assicurare ai cittadini una migliore qualità dei servizi.

2. Nel bilancio di previsione finanziario è stanziato l'importo destinato alla formazione, nei limiti previsti dalla normativa vigente.

3. E' garantita la partecipazione dei lavoratori a interventi formativi nel corso di ciascun anno, nei limiti dei fondi disponibili, assicurando a ciascuno analoghe possibilità di valorizzazione.

4. Annualmente è fornita informativa dettagliata alle Organizzazioni Sindacali degli interventi formativi effettuati, con specificazione dei costi e delle ore di durata dell'intervento formativo.

Art. 4
INFORMAZIONE

1. L'Amministrazione comunale riconosce il valore del confronto e si impegna a informare la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL di comparto, nel rispetto del principio di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 del Codice Civile, di norma entro 10 giorni dall'adozione dei provvedimenti.

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

Art. 5
AGIBILITA' SINDACALI – INFORMAZIONE E CONFRONTO

1. I lavoratori, a tempo indeterminato e determinato, hanno diritto a riunirsi in assemblea fuori dall'orario di lavoro in qualsiasi momento, ovvero durante l'orario di lavoro per un massimo di 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione. L'Amministrazione fornisce adeguati locali per lo svolgimento dell'Assemblea.
2. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
3. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
4. L'informazione deve essere, preventiva, data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
5. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali si prevedono il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
6. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
7. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
8. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma2:
a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
• **Lunedì, mercoledì e venerdì: 8,00/14,00**

Martedì e giovedì: 8,00/14,00 - 15,00/18,00.
Dall'01/07/ al 31/08 dalle ore 7,00 alle ore 14,12 senza rientri pomeridiani.
Con flessibilità in entrata di 30 minuti da recuperare nella medesima giornata, dalle 8 alle 8:30
I vigili garantiscono con un sistema di turnazione il servizio dalle ore 7.30 alle ore 21.00 nei giorni feriali e dalle ore 7.00 alle ore 13.00 e dalle ore 15.00 alle 21.00 nei giorni festivi per un totale di 35 ore settimanali.
Gli orari di turnazione possono subire delle variazioni a seconde di eventuali esigenze di servizio.
b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
• Si rimanda al Regolamento approvato con DG n.12/2014
c) l'individuazione dei profili professionali;
• Inserire i profili professionali esistenti nell'Ente:
Operaio, Applicato Amministrativo, Collaboratore Amministrativo, Istruttore Amministrativo e Contabile, Istruttore tecnico, Istruttore direttivo tecnico / contabile / Amministrativo, Agente di Polizia Locale / Informatico
d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
• Si rimanda al Regolamento approvato con DG n. 119//2019
e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
• Si rimanda al Regolamento approvato con DG n.119//2019
f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n.165/2001;
g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma7;
h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Titolo II
REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Art. 6
SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE

1. Ai sensi della L. 12 giugno 1990, n. 146 nonché dell'Accordo collettivo nazionale 19 settembre 2002 (integrato, da ultimo, dall'Accordo sottoscritto in data 8 marzo 2016), i servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente e i relativi contingenti minimi di personale sono i seguenti:
a) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte: in reperibilità una unita nel limite della media dei 6 giorni mensili in rapporto annuo;
b) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti: personale inserito nell'Ufficio Elettorale;
c) Servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi): squadra in normale turno di reperibilità;
d) Servizio di polizia municipale, da assicurare con:
- n. 1 vigili urbani nel turno diurno e uno nel turno pomeridiano;

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

Titolo III
LE RISORSE DECENTRATE

Art. 7
CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.

2. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata -secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001.

3. L'Amministrazione comunale si impegna:
a) ad adottare annualmente un piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art. 16, commi 4-6, D.L. n. 98/2011), al fine di rendere disponibili nel fondo annuale per le risorse decentrate il 50% delle economie aggiuntive realizzate, certificate a consuntivo dall'organo di controllo interno, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, provvedendo ad informare le organizzazioni sindacali;
b) a convocare i soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione finanziario al fine di destinare annualmente le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

4. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.

5. La predetta finalità è realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:
• la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e individuali (previsti nel piano della *performance* e in particolare nel PDO allegato al PEG), che coinvolgono tutti i dipendenti (produttività collettiva);
• il finanziamento di progetti che realizzino un miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal responsabile del servizio sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori (progetti di settore).

6. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche è suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 5.

<u>Produttività collettiva</u>
Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione come definiti dall'ente ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009.

Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel piano della *performance* e in particolare nel PDO allegato al PEG o negli analoghi

strumenti di programmazione adottati dall'ente, tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.

All'inizio del periodo di valutazione i responsabili di servizio assegnano, in relazione al piano della *performance* e in particolare nel PDO allegato al PEG, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio responsabile di servizio.
Le risorse destinate a compensare la *performance* di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:
a. il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei dipendenti titolari di posizione organizzativa che hanno rivestito l'incarico (anche parzialmente) nell'anno precedente, e suddiviso per categoria;
b. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Peso posizione
A	530
B	562
C	631
D	689

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.
c. le risorse complessivamente destinate alle *performance* organizzativa e individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
d. tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, ottenendo in tal modo il budget di risorse assegnato a ciascun settore.
e.

Per quanto non indicato si rinvia all'apposito Regolamento.

Art. 8
DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE
(ART. 69, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1.Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita = 10 % DEL PERSONALE VALUTATO POSITIVAMENTE

Art. 9
PROGRESSIONI ECONOMICHE NELLA CATEGORIA

1. A norma dell'art. 16, c. 2, CCNL 31.3.1999, la progressione economica all'interno della categoria (c.d. "orizzontale") si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte stabile del fondo che a ciò sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Si rimanda al Regolamento approvato con DG n.144/2018.

Art. 10
INDENNITÀ "CONDIZIONI DI LAVORO"
(ART. 70-BIS, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. L'indennità "condizioni di lavoro" si riferisce alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Per tali situazioni, il valore dell'indennità è considerato unitariamente.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:
Vengono considerate comprese nelle attività di rischio le seguenti attività esterne all'ente:

a) Attività operative/operaie svolte all'esterno ed in piccole aree verdi, che comprendono:
   - Guida automezzi di sfalcio;
   - Utilizzo di strumenti meccanici particolarmente pericolosi (es. motoseghe, taglia erba, etc.);
   - Contatto con la fauna presente in tali ambienti (es. punture di insetti, morsi di vipere, etc.);
   - Piccole manutenzioni delle aree verdi e cippi con sfalcio di erba;
   - Pronto intervento sulle strade (es. sistemazione di eventuali buche, posizionamento di transenne, etc.).

b) Attività operative/operaie degli addetti alla manutenzione che comportano:
   - Piccoli lavori di segnaletica, di ordinaria manutenzione di immobili, con attrezzatura manuale ed elettrica di vario genere;
   - Piccoli lavori di falegnameria con l'utilizzo di attrezzatura specifica;
   - Lavori di ordinaria manutazione dell'impianto di pubblica illuminazione, con uso di mezzi d'opera e attrezzatura elettrica di vario genere;
   - Esposizione continua e diretta a rischi derivanti da compimenti di attività che implicano il contatto con le salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e siili).

Il riconoscimento dell'indennità di rischio avviene previa apposita dichiarazione motivata dei Responsabili interessati che segnalano all'Ufficio personale i nominativi del personale che svolgono le prestazioni di cui alle lett. a) e b) della presente disciplina e che risulta come tale, esposto in misura CONTINUATIVA a diretta situazione di rischio.
I Responsabili interessati comunicano tempestivamente all'Ufficio personale le eventuali variazioni dei dipendenti adibiti alle prestazioni di cui alla presente indennità.
L'importo è fissato in 50,00 euro mensili.

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali, temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia. Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate ai fini dell'individuazione del personale cui corrispondere l'indennità le seguenti tipologie di prestazioni :
a) personale che, pur non percependo l'indennità di vigilanza, è adibito in modo continuativo a compiti di controllo, accertamento o notificazione che, per le modalità con le quali vengono svolti, comportano l'esposizione a situazioni di disagio superiori rispetto a quelli connessi all'espletamento di finzioni ordinarie.
b) personale che si renda disponibile a svolgere 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, orario plurisettimanale ecc.).
c) personale interessato alla ricezione del pubblico.
Il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito e motivato atto organizzativo del responsabile» del servizio che individua i nominativi del personale che svolge le prestazioni di cui sopra e ne attesta l'effettivo svolgimento.
Poiché in materia, si evidenzia pure, come indicazione di carattere generale, anche al fine di assicurare una certa coerenza tra l'entità dei compensi del trattamento accessorio, che l'art.37 del CCNL del 14.9.2000, come modificato dall'art. 41 del CCNL del 22.1.2004, prevede che il compenso

per il rischio sia fissato in 30 euro mensili e poiché il disagio è sicuramente una condizione di lavoro meno gravosa del rischio, sembra razionale affermare che il valore mensile della indennità di disagio debba essere inferiore a quella del rischio. La mancanza di indicazioni nel CCNL sull'entità di disagio non legittima automaticamente la contrattazione integrativa a fissare, per essa, un importo superiore a quella di rischio, proprio in considerazione della minore rilevanza, di agevole percezione, della situazione di disagio rispetto a quella di rischio.
L'importo è fissato in 30,00 euro mensili.

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità media mensile delle somme o di altri valori che sono consegnati all'agente contabile, come individuato con atto formale dall'ente. L'indennità di maneggio valori, è corrisposta al personale che:
- in via continuativa è adibito a servizi che comportino i maneggio di valori di cassa:
- € 1,00 giornalieri per importi medi mensili da €. 500 ad €. 1.000 risultanti da accertamento;
- € 1,55 giornalieri per importi medi mensili di oltre € 1.000,00 risultanti da accertamento.

Gli economi supplenti percepiranno l'indennità in base all'accertato mensile.
Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale,
Le indennità di cui ai comma precedenti sono erogate al personale che rendono il conto alla competente sezione della Corte dei Conti, individuati con atto formale.

5. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta ogni 12 mesi lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

NOTE
Ai fini dell'attribuzione dell'indennità non si può fare riferimento alla categoria o al profilo di appartenenza.
Essa deve essere riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle condizioni di lavoro come descritte dal contratto.
L'ARAN precisa che deve trattarsi "*di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo*" (RAL_1563 e RAL_199).
Possono essere utili, a proposito, le indicazioni contenute nei precedenti contratti integrativi, anche al fine di valutare l'impatto finanziario dell'operazione.
A titolo esemplificativo sono considerate attività disagiate quelle che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione), o quelle connesse all'erogazione di servizi in *front office* per un periodo superiore a un certo numero di ore giornaliero.

Art. 11
INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(ART. 70-QUINQUIES, C. 1, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza. Le specifiche responsabilità affidate, preventivamente con atto formale, al personale della categoria D, e alla categorie C e B e i relativi compensi sono così individuati:

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D

1. responsabilità di partecipazione a commissioni di concorso
2. responsabilità di partecipazione a commissioni di gara
3. responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)
4. responsabilità di conseguimento di obiettivi e risultati specifici
5. responsabilità di realizzazione di programmi e piani di attività
6. responsabilità di istruttorie particolarmente complesse
7. responsabilità di sistemi relazionali complessi (es. Delegazione trattante)
8. responsabilità di preposizione a strutture complesse e/o strategiche
9. responsabilità di gestione di risorse
10. responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori
11. responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)

La misura dell'indennità viene così determinata in misura annua di:
- presenza contestuale di almeno 4 fattispecie: euro 1.300,00

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria C

L'indennità di responsabilità viene riconosciuta ai dipendenti inquadrati nella cat. C che svolgono in modo prevalente sotto il profilo temporale e sostanziale, compiti che comportano le seguenti responsabilità:
1. responsabilità di attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un significativo grado di complessità nonché di attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza, svolta in modo prevalente;
2. responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (utenza, uffici esterni, relazioni con il pubblico);
3. responsabilità derivante da trattamento informazioni di tipo informatizzato e/o da pubblicazione sul sito internet;
4. responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi (procedimenti fasici);
5. responsabilità per assunzione di atti a rilevanza esterna;
6. responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili
7.responsabilità di sistemi relazionali complessi (es. supporto segreteria OIV, segretario componente commissioni di concorso o di gara, segretario delegazione trattante,..)
8. rendicontazione di risorse

L'indennità spetta ai dipendenti ai quali i responsabili di riferimento, con atto formale, avrà assegnato una specifica responsabilità tra quelle sopraelencate, e sarà erogata, sulla base dei criteri determinativi, di seguito indicati:
1. presenza , nella posizione funzionale, di almeno 5 fattispecie di responsabilità euro 1000,00 annui
2.presenza, nella posizione funzionale, di almeno 4 fattispecie di responsabilità euro 700,00 annui;

CATEGORIA B - € 300,00
a) responsabilità di coordinamento di altro personale di pari categoria per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale;
b) autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza, assegnando a ciascuna un determinato valore, e un valore in caso di cumulo.

L'ARAN afferma che l'indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 17, c. 2, lett. f) del CCNL del 1999 deve riguardare incarichi rilevanti con contenuti significativi e qualificanti e non può quindi essere riconosciuta in base al profilo di appartenenza.

2. Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999,

integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, non cumulabile con quella del precedente articolo .

3. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni
Ufficiale di stato civile e anagrafe
Messo Notificatore
Responsabile dei tributi
Responsabile Urp

4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

5. L'attribuzione dell'indennità è fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili.

6. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

7. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

8. Le economie saranno utilizzate, su indirizzo della Giunta Comunale, per il miglioramento della qualita' ed efficacia dei servizi incentivando la performance organizzativa ed individuale.

Art. 12
WELFARE INTEGRATIVO
(ART. 72, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Alle misure di sostegno indicate dall'art. 72, CCNL 21 maggio 2018 non sono attribuite risorse.

Art. 13
INDENNITA' DI REPERIBILITA'
(ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate nel successivo comma 7 è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di euro 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse previste dall'art. 67, CCNL 21 maggio 2018. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

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

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate sono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, c. 7, e dell'art. 38-bis, CCNL 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.

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

7. Le aree di pronto intervento interessate all'indennità di reperibilità sono le seguenti:

Servizio	N.ro addetti	Categoria	Profilo Professionale
Stato Civile	3	b/c	
Agenti di Polizia locale	8	c	
Agenti di Polizia locale	1	D	

Art. 14
INDENNITA' DI REPERIBILITA' – INTEGRAZIONE
(ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Nel caso di reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica o ambientale, il limite di 6 (sei) turni mensili è elevato fino ad un massimo di 8 turni mensili. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di n. 2 mesi consecutivi. L'amministrazione si impegna a contenere la turnazione nei limiti massimi contrattuali, in considerazione delle emergenze da affrontare.

Art. 15
PEREQUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E DI PARTICOLARI COMPENSI CONTRATTUALI
(ART. 18, LETT. H), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Le parti definiscono la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi previsti dal contratto per i titolari di posizione organizzativa e/o incarichi di alta specializzazione.

2. A tal fine, assumono rilievo:
a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al Codice dei contratti (art. 113, D.Lgs. n. 50/2016);
b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
c) i progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio (art. 32, c. 40, D.L. n. 269/2003, il quale prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti e gli oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;
e) la liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari (art. 15, D.Lgs. n. 546/1992 il quale prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "*si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto*").

3. L'ente adotta un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale dell'indennità di risultato proporzionale agli incentivi percepiti ai sensi del comma 2, secondo uno schema di fasce di valore così articolato:

SCHEMA A

Incentivi	Abbattimento indennità di risultato	Note
Fino a 3.000 euro	3%	
Da 3.001 a 5.000 euro	5%	
Da 5.001 a 7.000 euro	8%	
Oltre i 7.000 euro	12%	

4. Le somme non erogate per effetto della perequazione incrementano le risorse destinate a all'indennita di risultato per le altre indennita di posizione.

Art. 16
MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
(ART. 7, C. 4, LETT. M), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro:
- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e le facoltà attribuitegli dall'art. 50, D.Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso rappresentante spettano ogni anno n. 20 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- il responsabile della sicurezza e il medico competente sono coinvolti nell'individuazione delle metodologie per risolvere problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma di apparecchiature e impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è coinvolti e formato per l'impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il responsabile della sicurezza, in accordo con il medico competente, individua le attività che comportano la corresponsione di un'indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi, compresi quelli correlati allo stress da lavoro e gli altri previsti dall'art. 28, D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 17
CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE
(ART. 53, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Il contingente di cui al comma precedente può essere elevato fino al 40%, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non risulti compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto:
- copertura di figure strategiche per garantire i servizi essenziali, nei limiti delle disponibilità imposte dai vincoli contabili e normativa.

Art. 18
BANCA DELLE ORE
(ART. 38-BIS, CCNL 14.9.2000)

L'istituto della Banca delle Ore è disciplinato dall'art. 38 bis del CCNL per il personale del Comparto delle Regioni e Autonomie Locali, sottoscritto il 14.09.200.
Interpreta lo spirito della legge 125/91 sulle azioni positive e della legge 53/2000 sulla flessibilità e concilia le esigenze dei lavoratori, l'organizzazione dell'Ente e i bisogni dei "clienti" cittadini.
È uno strumento operativo per la gestione flessibile dell'orario di lavoro dei dipendenti di Enti e Imprese.
La Banca delle Ore è un istituto contrattuale creato per la gestione della prestazione lavorativa. Consiste nell'accantonamento, su un conto individuale, di un numero di ore prestate in più oltre all'orario normale, la cui entità è definita dalla contrattazione.
Per la gestione della prestazione lavorativa al fine di rendere elastico l'orario di lavoro in azienda, facilitando lo sviluppo delle risorse umane, strategie di conciliazione e il conseguente miglioramento della qualità dei servizi.
Per ciascun dipendente il monte delle banca ore è pari a 50 ore annue.
A COSA SERVE:
- Ad ogni dipendente che desideri soddisfare momenti di necessità per cure e assistenza familiari, migliorare la propria condizione professionale per studiare, aggiornarsi, ecc.;

- ai datori di lavoro, per ottimizzare l'organizzazione del processo di fornitura dei vari servizi;
- alle rappresentanze sindacali, ai fini della contrattazione della flessibilità;
- ai cittadini per una maggiore corrispondenza tra le proprie esigenze e l'organizzazione dei servizi.

La Banca delle Ore è costituita da:

- Ogni eccedenza di orario risultante dalle timbrature effettuate entro la fascia oraria di flessibilità previo consenso del Dirigente o del Responsabile del Servizio.
- Prestazioni straordinarie oltre il normale turno lavorativo (art. 38 CCNL 14.09.200). Sono intese le prestazioni lavorative con durata di almeno 30 minuti debitamente e preventivamente autorizzate.
- Prestazioni effettuate per particolari eventi, situazioni, progetti specifici (con esclusione di quelli per i quali sono corrisposti compensi prestabiliti).
- Superamento dell'orario contrattualmente previsto in taluni periodi annuali (anche in maniera collettiva).

La banca delle ore si attua con l'accantonamento ore generato da un surplus di orario entro i termini annuali prestabiliti:

- ad ogni dipendente è data comunicazione mensile del totale di ore effettuate ed accantonate;
- per i dipendenti è possibile recuperare il surplus mediante riposi compensativi che possono essere anche collettivi, a ore, giornate e comunque secondo modalità concordate;
- non è consentito accumulare del debito orario (derivante ad esempio da ritardi, uscite anticipate, o permessi brevi se non autorizzati);

Art. 19
FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO
(ART 27, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, è introdotto l'istituto dell'orario flessibile. Esso non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi definiti (ad es. trasporto scolastico, insegnanti delle scuole comunali, servizi in turno, ecc.).

3. E' comunque nella facoltà dell'ente applicare l'orario flessibile alla generalità dei dipendenti, fatti comunque salvi i servizi indicati al comma 1 ai quali non si applica in ogni caso.

4. La flessibilità prevede un'entrata posticipata di n. 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita.

5. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile in fasce orarie centrali, antimeridiane e, ove sussistano, pomeridiane che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.[1]

6. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, chieda di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.
7. Le parti concordano che in via generale l'orario ordinario è il seguente:
Lunedì, mercoledì e venerdì: 8,00/14,00
Martedì e giovedì: 8,00/14,00 - 15,00/18,00.
Dall'01/07/ al 31/08 dalle ore 7,00 alle ore 14,12 senza rientri pomeridiani.
Con flessibilità in entrata di 30 minuti da recuperare nella medesima giornata, dalle 8 alle 8:30
In materia, si ritiene opportuno precisare quanto segue:
a) Ogni decisione in ordine all'articolazione dell'orario di servizio degli uffici compete alle autonome valutazioni organizzative dell'ente, che vi provvederà nel rispetto delle competenze come risultanti dal regolamento degli uffici e dei servizi;
b) l'articolazione dell'orario di lavoro del personale, che deve essere funzionale all'orario di servizio, compete ugualmente all'ente.

[1] L'amministrazione può valutare di individuare puntualmente la fascia oraria nella quale è comunque richiesta la presenza di tutto il personale addetto alla medesima struttura.

8. L'eventuale recupero delle ore, da rilevarsi nell'estratto presenze rilasciato mensilmente dall'Ufficio personale, relative sarà effettuato entro il mese stesso salvo autorizzazione del relativo Responsabile che autorizzerà il recupero in funzione delle reali esigenze dell'ente.
9. Le parti concordano, inoltre, la fruizione della festività del Santo Patrono nel giorno 16 agosto ovvero, se lo stesso ricade in giorno di domenica, il primo lunedì successivo ai festeggiamenti, salvo rispetto delle disposizioni di legge in materia di festività.
10. La fascia di tolleranza dell'orario di lavoro è pari a trenta minuti giornalieri. Essa può essere usufruita, senza bisogno di richiesta alcuna, solo ed esclusivamente per posticipare, fino a trenta minuti, l'entrata mattutina o pomeridiana, che si protrarrà obbligatoriamente per un eguale numero di minuti dell'orario di lavoro giornaliero.
11. La fascia di tolleranza non può essere utilizzata per anticipare l'entrata sia mattutina che pomeridiana e, ancorché rilevato dai dispositivi elettronici, l'orario anticipato non è calcolato ai fini del computo giornaliero delle ore lavorate.
12. Il ritardo sull'orario di ingresso oltre la flessibilità concessa, comporta l'obbligo del recupero entro il secondo mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo. In caso di mancato recupero, attribuibile ad inadempienza del dipendente, si procederà con richiamo verbale prima e scritto dopo e in caso di protrarsi dell'inadempienza si procederà alla proporzionale decurtazione della retribuzione cumulando le frazioni di ritardo fino ad un'ora di lavoro o frazione non inferiore alla mezz'ora.
13. Per i dipendenti che oltrepassano la fascia di tolleranza concessa per l'orario di ingresso, in caso di ritardi frequenti, il Responsabile del Servizio è tenuto a richiamare verbalmente prima e poi per iscritto il dipendente ed in caso di reiterato inadempimento avviare a suo carico un procedimento disciplinare oltre alla decurtazione dello stipendio disposta d'ufficio dal Responsabile del Personale.
14. Per particolari esigenze di servizio o per le modalità dell'attività assegnata, ovvero per temporanee carenze in organico, il Responsabile del Servizio, sentito il Segretario Generale, può individuare specifiche casistiche di esclusione o di sospensione temporanea dal godimento del beneficio della fascia di tolleranza di cui ai commi precedenti, notiziando il dipendente interessato che potrà controdedurre.
15. I dipendenti che non sono ammessi a fruire della flessibilità oraria, di cui ai successivi commi 8 e 9, e che effettuino, in via eccezionale, un ritardo sull'entrata non superiore a 15 minuti oltre il limite della fascia di tolleranza, sono tenuti a fornire le opportune immediate giustificazioni al proprio Responsabile di Servizio.
16. Per i titolari di posizione organizzativa si applicano le norme di cui al presente Regolamento, fatta eccezione per quelle contenute nel precedente art. 9, in quanto, ai sensi dell'art. 10 – comma 1 del CCNL 31.3.1999, lo stipendio si intende onnicomprensivo ed eventuali prestazioni in eccedenza, oltre il normale orario di lavoro, non danno luogo a remunerazione aggiuntiva, né tantomeno a recupero.
17. La flessibilità oraria, in entrata e in uscita, non è consentita al personale in turnazione, pena la perdita Dell'indennità contrattuale, mentre una differenza oraria sovrapponibile è ammessa esclusivamente per il tempo necessario al cambio di turno. Al contrario, in caso di impedimento (malattia, ferie, permessi), l'attribuzione della indennità è dovuta al personale che nella giornata abbia correttamente effettuato la propria turnazione (antimeridiana o pomeridiana). Viene confermato, infine, il solo pagamento della maggiorazione, prevista per la turnazione, in presenza del servizio reso nella giornata festiva infrasettimanale. Sono questi gli indirizzi confermati dall'Aran, nel parere n. 2222/2019.
18. 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:
- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n.151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 20
ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE
(ARTT. 22 E 25, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Le parti si impegnano, ai sensi dell'art. 4, D.L. n. 66/2003, a calcolare la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori 6 (sei) mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richieda tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedano una maggiore presenza sul posto di lavoro;

3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi, di norma, non possono superare il limite di 13 (tredici) settimane.

Art. 21
LAVORO STRAORDINARIO
(ART. 7, C. 4, LETT. S), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL 1.4.1999 è elevato a n. 5 ore per i dipendenti assegnati agli uffici di polizia locale per le ore effettuate in piu nel mese di dicembre e non recuperate con l'istituto della banca delle ore nel mese stesso.
2. E'competenza della giunta autorizzare i progetti per cui utilizzare le ore di straordinario. L'Amministrazione Comunale può altresì realizzare progetti finalizzati a priorità definite strategiche, nell'ambito del miglioramento di specifici servizi o di introduzione di nuovi servizi. In tali casi, la Giunta adotta un atto di indirizzo con il quale: a) stabilisce i nuovi obiettivi da raggiungere, non previsti nel PEG o nel Piano della Performance; b) individua i settori interessati al raggiungimento degli stessi; c) pesa il rilievo degli obiettivi assegnati alle singole strutture secondo i criteri stabiliti nel regolamento sulla Performance. I Responsabili di Settore per il raggiungimento degli obiettivi prefissati elaborano il progetto.

1. Ogni elaborato deve indicare:
   - L'obiettivo finale;
   - Le modalità organizzative con l'esplicitazione delle attività da svolgere da parte del personale;
   - Gli eventuali stadi intermedi ed i tempi di attuazione;
   - Il personale interessato con la categoria ed il profilo di appartenenza e le attività ad esso assegnate, favorendo la massima partecipazione.
2. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi ritornano nella disponibilità di Bilancio, nel mentre le eventuali differenza economiche rivenienti dagli abbattimenti dell'apporto individuale per il raggiungimento degli obiettivi, sono ridistribuite tra le unità di personale che hanno realizzato pienamente il progetto.

Art. 22
MESSI NOTIFICATORI
(ART. 54, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)

1. In applicazione dell'art. 54, CCNL 14 settembre 2000, ai messi notificatori è corrisposta una quota parte pari al .. del rimborso delle spese di notifica, per ogni notificazione di atto dell'amministrazione finanziaria.

2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

TALE ISTITUTO NON E' APPLICABILE IN QUANTO IL FONDO INTEGRATIVO HA UNA PARTE VARIABILE PARI A ZERO.

Art. 23
COMPENSI ISTAT
(ART. 70-TER, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21 maggio 2018.

Art. 24
INDENNITA' AL PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO
(ART. 70-QUATER, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Al personale che svolge servizio di vigilanza presso i locali della casa da gioco, in considerazione della sua particolare professionalità non rientrante nei compiti di istituto propri degli enti locali, è riconosciuta un'indennità di funzione di euro ... su base annua, finanziata con le risorse di cui all'art. 68, comma 2, lett. i), CCNL 21 maggio 2018.

2. L'indennità di cui al comma 1 ha natura di trattamento accessorio e non è assorbita dalla retribuzione di posizione e di risultato per il personale eventualmente incaricato di posizione organizzativa.

TALE ISTITUTO NON E' APPLICABILE IN QUANTO IL FONDO INTEGRATIVO HA UNA PARTE VARIABILE PARI A ZERO.

Art. 25
INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITÀ DEL LAVORO
(ART. 7, C. 4, LETT. T), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica produce effetti sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento e all'accrescimento delle competenze del personale:
a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
b) mediante l'utilizzo dei seguenti strumenti tecnologici: firma digitale, scansione di tutti i documenti;

Art. 26
INCREMENTO DI RISORSE PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO
(ART. 7, C. 4, LETT. U), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Nel periodo di vigenza dell'art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017[2], nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del fondo, le parti provvedono a rideterminare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

[2] *"2. (...) al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. (...)."*

Art. 27

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
(ART. 7, C. 4, LETT. V), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati (*performance* individuale).

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di posizione organizzativa a titolo di *performance* individuale, *performance* organizzativa e comportamento organizzativo.

3. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema vigente di misurazione e valutazione della *performance*, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 28

TURNAZIONI
(ART. 23, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 23, CCNL 21.5.2018, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'ente, sono istituiti turni giornalieri di lavoro, consistenti nell'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, sono distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno.

3. Le risorse necessarie a finanziare l'indennità di turno, calcolata con i parametri fissati dall'art. 23, CCNL 21.5.2018, sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

4. I servizi interessati alla turnazione sono i seguenti:

Servizio	Numero di addetti	Categoria
Polizia Locale	8	C
Polizia Locale	1	D

Per la disciplina dell'indennità di turno :

a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente:

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

c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;

d) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione ;
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione:
- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione ;

e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale.

ART.29

COPERTURA DEI COSTI RELATIVI AI BUONI PASTO

L'Amministrazione Comunale destina le necessarie risorse finanziare per la copertura dei costi relativi ai buoni pasto per tutti i dipendenti comunali che ne abbiano diritto, nell'ambito del bilancio di previsione di ciascun esercizio finanziario.
La somma per dare attuazione al presente articolo è pari ad €. 5,68 per ogni giornata di rientro per ciascun dipendente.
Il dipendente può percepire al massimo un buono pasto al giorno.
Ai fini della attribuzione dei buoni pasto, condizione legittimante è innanzitutto quella della necessaria esistenza di prestazioni lavorative che, iniziate in orario antimeridiano, proseguano comunque in orario pomeridiano (presenza lavorativa del dipendente iniziata al mattino che si prolunga, per le esigenze del servizio, anche nelle ore pomeridiane, dopo una pausa non inferiore a trenta minuti e non superiore a due ore; a tal fine sono utilmente valutate sia le prestazioni pomeridiane rese come lavoro straordinario sia quelle svolte come recupero di eventuali prestazioni in precedenza non rese, ad esempio, per l'utilizzo delle flessibilità in entrata e in uscita consentite dalla vigente disciplina dell'orario di lavoro e dal conseguente sistema di rilevazione delle presenze).
La durata minima della prestazione pomeridiano dopo una pausa non inferiore a trenta minuti e non superiore a due ore, dev'essere almeno di due ore.

TITOLO IV
Personale della polizia locale

Art. 30
INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO
(ART. 56-QUINQUIES, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi in via continuativa.

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi al suo espletamento. L'indennità non è cumulabile con quella prevista dall'art. 70-bis, CCNL 21 maggio 2018 (indennità condizioni di lavoro).

3. La misura dell'indennità all'interno dei limiti minimi e massimi è determinata in relazione allo svolgimento:
- del servizio in determinate zone sensibili del territorio;
- del servizio con particolari mezzi;

NOTE
La contrattazione definisce i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità.
Ciò comporta l'individuazione delle figure che svolgono servizio esterno in via prevalente rispetto a quelle che svolgono compiti d'ufficio.

Art. 31
INDENNITÀ DI FUNZIONE
(ART. 56-SEXIES, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di posizione organizzativa, appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.

2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
- del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
- delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente.

3. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 attribuite rispettivamente al personale in possesso della qualifica di agente di pubblica sicurezza e a quello che svolge funzioni di polizia giudiziaria di cui all'art. 16, CCNL 22 gennaio 2004[3].

Art. 32
PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA
(ART. 56-QUATER, CCNL 21 MAGGIO 2018)

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

2. L'ente stanzia le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i) e c. 5, lett. b), CCNL 21 maggio 2018.

TALE ISTITUTO NON E' APPLICABILE IN QUANTO IL FONDO INTEGRATIVO HA UNA PARTE VARIABILE PARI A ZERO.

3. L'ente destina una quota dei proventi in esame per finalità assistenziali e previdenziali nell'ambito delle misure del *welfare* integrativo di cui all'art. 72, CCNL 21 maggio 2018, mediante sottoscrizione al fondo Perseo Sirio cosi come stabilito dall art 56 quorter CCNL 21/5/18.

***la Sezione delle autonomie della Corte dei conti, con la deliberazione n. 5/SEZAUT/2019/QMIG, ha enunciato alcuni principi di diritto, a tenore dei quali la quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie conseguenti alle violazioni del Codice della strada – che gli Enti possono destinare, ai sensi dell'articolo 208, Dls 285/1992, al "Fondo risorse decentrate", per gli incentivi monetari da corrispondere al personale della polizia locale impegnato in progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale – non può essere utilizzata ad integrazione del Fondo per il lavoro straordinario.
Detti proventi, infatti, sono soggetti al vincolo di finanza pubblica stabilito dall'articolo 23, comma 2, Dls 75/2017, ad eccezione della quota eccedente le riscossioni dell'esercizio precedente per la parte eventualmente confluita, in aumento, nel "Fondo risorse decentrate" e destinata all'incentivazione di specifiche unità di personale di polizia locale effettivamente impegnate, nell'ambito dei citati progetti,
in mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro. Inoltre, ai fini del rispetto dell'articolo 23, comma 2, del citato Dlgs 75/2017, l'ammontare del Fondo per il lavoro straordinario non può essere maggiorato della percentuale di aumento derivante dai rinnovi contrattuali, allo scopo di rendere omogenee le basi di riferimento temporale applicabili a ciascuna delle componenti del trattamento
economico accessorio soggetta al medesimo vincolo di spesa.

TITOLO V
Trattamenti accessori fissati per legge

[3] RAL221 – Orientamenti Applicativi
Con quali criteri deve essere attribuita l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) primo periodo del CCNL del 6.7.1995 (di pubblica sicurezza)?
In relazione al quesito formulato riteniamo utile trascrivere il parere fornito dal Dipartimento della Funzione pubblico, con nota n. 698 del 2 febbraio 2001:
"*....l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL (del 6.7.1995) compete al personale che, in possesso della qualifica di agente di pubblica sicurezza conferita dal Prefetto, ai sensi della legge n.469/1978, esercita in modo concreto tutte le funzioni previste dagli artt. 5 e 10 della legge n. 65/1986*".
Di conseguenza la sola funzione di polizia giudiziaria non dà titolo all'indennità prevista dalla citata norma contrattuale. Difatti l'indennità de qua non è collegata soltanto al possesso della qualifica prefettizia, ma anche all'effettivo esercizio delle funzioni di polizia giudiziaria, servizio di polizia stradale e funzioni ausiliarie di pubblica sicurezza. Per tali ragioni non può essere corrisposta al personale collocato o comandato in posizione che non comporti l'espletamento di tutte le predette funzioni (cfr. art. 10, comma 2, legge n. 65/86)."
Ricordiamo che ai sensi dell'art. 16 del CCNL del 22/1/2004, a decorrere dall'1/1/2003 per il personale dell'area di vigilanza, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'art. 5 della legge n. 65/1986, l'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b) primo periodo del CCNL del 6/7/1995, è stata incrementata di € 25 lordi mensili per 12 mensilità (pari a € 1.110,84 annui lordi).

Art. 33
TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

1. Assumono rilievo nelle definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:
• gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, c. 57, L. 23 dicembre 1996, n. 662; art. 59, c. 1, lett. p), D.Lgs. 15 dicembre 1997, n. 446);
• gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113, D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla norma;
• i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla norma). La norma prevede che i contratti collettivi prevedano criteri di riparto delle somme conseguenti a sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti.

2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i), e c. 5, lett. b), CCNL 21 maggio 2018.

3. Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

TITOLO VI
Norme finali e transitorie

Art. 34
DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.