

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
per il personale non dirigente del Comune di San Giuliano Terme
Anno 2019 2021.
Destinazione delle risorse decentrate anno 2019**

Periodo temporale di vigenza	Anno 2019 2021 normativo
Soggetti destinatari	Anno 2019 destinazione delle risorse decentrate Personale non dirigente

Parte pubblica:

Presidente:

dott. Salvatore Giangrande

Componenti:

arch. Silvia Fontani

dott. David Gay

Organizzazione sindacali:

FP CGIL,

Marco Menicucci

FPS CISL

Cinzia Ferrante

UIL

Brunello Findanzi

RSU

San Giuliano, 23 maggio 2019

COMUNE DI SAN GIULIANO TERME
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione. Il contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 21/05/2018.
2. Le norme del presente contratto entreranno in vigore dalla data della stipula. Esse conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
3. Le parti convengono che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo potranno essere negoziati con cadenza annuale mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, anche a seguito di richiesta della parte sindacale.
4. Le parti si incontreranno annualmente entro il 31 marzo al fine di verificare lo stato di attuazione del contratto. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri in forma scritta ed unitaria. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta.
5. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

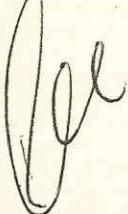
Art.2 - Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre apposta richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta al fine di definire consensualmente il significato della clausola controversa.
4. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones across the bottom.]

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

[Handwritten signatures and initials]

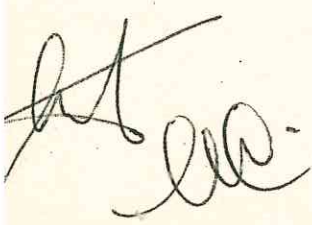
 TITOLO II - RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

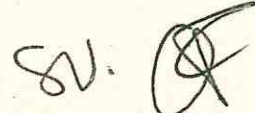
Art. 3 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

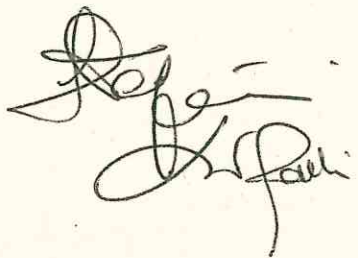
1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art.69 comma 2 del CCNL 2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente (superiore al 50% del punteggio attribuibile) sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1, relativa alla performance individuale la quale incide sulla performance complessiva nella misura del 40% (il rimanente 60% è ascrivibile alla performance organizzativa).
3. La quota massima di personale cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale a tempo indeterminato presente in ciascun settore, prevedendo che per ciascun settore sia attribuita almeno ad un dipendente.
4. La metodologia si articola nelle seguenti fasi:
 - definire annualmente in sede di contrattazione integrativa decentrata quante risorse si destinino alla performance individuale e quanti dipendenti avranno diritto alla maggiorazione;
 - stabilire il budget di queste risorse da destinare alla maggiorazione del premio individuale;
5. L'arrotondamento sarà fatto per difetto. Eventuali avanzi verranno riportati all'anno successivo.
6. La maggiorazione non spetta a chi abbia conseguito una valutazione inferiore a punti 91, corrispondenti al minimo della prima fascia di cui al regolamento della performance, derivante dalla somma del punteggio attribuito alla performance collettiva e quella individuale.
7. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità :
 - della media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
 - non aver mai conseguito la maggiorazione
 - anzianità di servizio presso la Pubblica Amministrazione;
 - la minore età.
8. Ai fini dell'applicazione dell'istituto il servizio Avvocatura si considera inserito nel settore 1 ed il servizio Polizia Municipale si considera come un settore.







sv. 









1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale dipendente in servizio presso l'Ente alla data di decorrenza della progressione.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno 36 mesi di servizio nella posizione economica alla data di cui al comma precedente, nonché avere ottenuto in ciascun anno una valutazione della performance individuale positiva e complessivamente non inferiore a complessivi punti 51. Per i dipendenti assunti tramite mobilità si considera anche il servizio prestato negli enti di provenienza.
3. Le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale saranno definite in sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti.
4. Per garantire la parità di trattamento tra i dipendenti, le progressioni effettuabili nell'anno saranno ripartite proporzionalmente per numero dei dipendenti e costo medio tra i diversi settori dell'ente e tra le categorie professionali di inquadramento. Ai fini dell'applicazione dell'istituto il servizio Avvocatura si considera inserito nel settore 1 ed il servizio Polizia Municipale si considera come un settore.
5. La progressione economica è attribuita in base alla media della valutazione della performance individuale del triennio precedente la decorrenza della progressione stessa.
6. In caso di parità la progressione sarà attribuita applicando gradatamente i seguenti criteri: maggiore anzianità nella categoria, maggiore anzianità nella posizione economica in godimento. In caso di ulteriore parità avrà la precedenza il dipendente più giovane di età.
7. Per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, parametrize per contenuto e valore a quelle in uso nell'Ente.

primi 10 giorni di malattia per ciascun evento morboso):

10. Ai fini della valutazione della performance è stabilita quale soglia minima di presenza un numero di giorni superiore a 90 su 365 gg. annui, fatto salvo quanto previsto dal vigente art. 5 co. 11-ter DL 95/2012 - L. 135/2012 *(nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale)*.

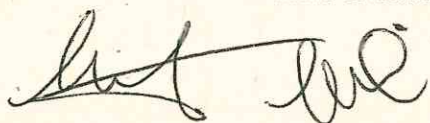
11. I dipendenti che nell'anno risultino essere stati presenti per un numero di giorni inferiori alla soglia minima non percepiranno alcun premio di performance.

12. Al personale in servizio a tempo parziale, agli assunti ed ai cessati dal servizio in corso d'anno, nonché al personale assunto a tempo determinato, l'erogazione delle risorse relative alla performance saranno corrisposte in misura proporzionale in relazione alla durata del contratto part-time (per tale tipologia contrattuale) e al periodo di servizio prestato; in caso di assenza superiore al 50% del periodo di servizio dovuto, non si procederà all'erogazione del premio per la performance.

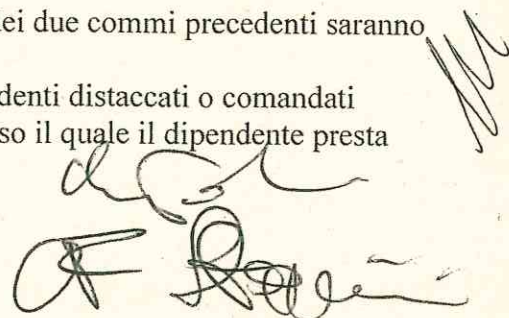
13. Le economie riscontrate a seguito dell'applicazione dei due commi precedenti saranno ripartite tra il rimanente personale.

14. La performance riferita all'attività di eventuali dipendenti distaccati o comandati presso altri enti è valutata dal responsabile dell'ente presso il quale il dipendente presta servizio secondo il sistema di valutazione ivi vigente.

11

 80.





lll

8. Eventuali residui di risorse, sommati a livello di ente, saranno destinati ad effettuare una o più nuove progressioni da riconoscere ai dipendenti che abbiano ottenuto il punteggio assoluto maggiore tra i candidati da considerare sulla base dei seguenti indicatori:
 - a) avrà la precedenza il dipendente il valore della cui possibile progressione sia più vicino in valore assoluto all'entità della somma avanzata disponibile;
 - b) qualora sia possibile effettuare più di una progressione si procederà ad oltranza partendo dalla posizione del dipendente di categoria B con maggiore punteggio e procedendo poi all'omologo delle categorie superiori fino ad esaurimento delle disponibilità.
9. Eventuali ulteriori residui andranno ad integrare le risorse destinate alla performance individuale.
10. Le progressioni avranno decorrenza dal 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate. In sede di prima applicazione dal 1.1.2020²³⁴

A

lll

A

lll

² Il parere della Ragioneria generale dello Stato n. 49781/2017, fornisce un quadro sulle eventuali scelte diverse che in qualche ente si dovessero fare in termini di decorrenza retroattiva oltre l'anno delle progressioni economiche. Ciò potrebbe esporre gli amministratori ed i dirigenti al rischio della maturazione di responsabilità amministrativa?

Con la nota in riferimento il Comune di Castelgomberto comunica che nel dicembre 2015 ha siglato il Contratto Collettivo Decentrato per l'anno 2016 nell'ambito del quale è stata disciplinata l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali mediante selezione e successiva approvazione della graduatoria da attuarsi nel corso del 2017. In particolare, nel contratto integrativo è prevista l'attribuzione delle predette progressioni con decorrenza economica e giuridica a partire dal 1° gennaio 2016.

Nello specifico, la RGS chiede un parere sulla corretta decorrenza delle progressioni, ricordando che l'Aran con nota n. 7086 del 13/09/2016 e il Dipartimento Funzione Pubblica con nota n. 7259 del 05/02/2014 hanno indicato come legittima la decorrenza economica e giuridica riferita all'anno in cui viene approvata la graduatoria.

Al riguardo si rappresenta che il Dipartimento ha condiviso, con nota prot. n. 83583 del 27/10/2014, il citato orientamento del Dipartimento della Funzione Pubblica ed ha ritenuto che la decorrenza delle progressioni non possa essere anteriore al primo gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse. Pertanto, alla luce del consolidato orientamento in materia si conferma che, se il procedimento in oggetto si perfeziona nel corso dell'anno 2017, la decorrenza giuridica ed economica delle relative progressioni non può legittimamente essere retrodatata oltre il primo gennaio del medesimo anno.

Si deve evidenziare che sulla base delle previsioni del Dlgs 150/2009 i beneficiari delle progressioni orizzontali devono essere una quota limitata di dipendenti, per cui diventa palesemente illegittimo non solo stanziare risorse che finanzino progressioni economiche per tutto il personale, ma anche per la maggioranza. E ancora si deve ricordare che gli oneri per le progressioni economiche devono provenire in modo permanente ed esclusivo dalla parte stabile del fondo per la contrattazione decentrata.

È utile evidenziare che l'indicazione per cui non si può andare con una decorrenza retroattiva rispetto al 1° gennaio dell'anno in cui le graduatorie vengono approvate, determina conseguenze sulle valutazioni che devono essere assunte come criterio per la formazione delle graduatorie per la individuazione dei beneficiari di questo istituto.

Se le progressioni economiche vengono finanziate dal fondo del 2017 e si vuole concludere il relativo iter con l'approvazione delle graduatorie entro l'anno, non si potrà assumere tra le valutazioni di cui tenere conto per la formazione della graduatoria quella dell'anno in corso. In tal caso, infatti la valutazione non potrebbe essere formulata prima della fine dell'anno, il che impedirebbe la assegnazione con decorrenza retroattiva rispetto all'anno di approvazione delle stesse.

³ Prima della stipulazione del nuovo CCNL era pacifico il fatto che la decorrenza della progressione non potesse precedere l'anno in cui la selezione si fosse conclusa. Il nuovo CCNL individua nel primo gennaio dell'anno in cui le progressioni siano state decise. La norma va letta in combinazione con quella che stabilisce che il periodo di osservazione sia triennale. Avendo già disponibile un triennio di valutazioni nessun problema sorge a stabilire la decorrenza dal 1.1.2019 (con periodo di osservazione 2016, 2017 e 2018). Nel nostro caso il primo periodo di osservazione è il 2017 e quindi il triennio si completa con la fine dell'esercizio 2019. Ciò determina il necessario

lll

lll

lll

Art. 5 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata alla retribuzione di risultato è pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative .
2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O..
3. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale tiene conto della valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale e performance organizzativa rapportandola all'importo delle singole retribuzioni di posizione.
4. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
5. L'importo massimo della retribuzione di risultato è indicato nell'atto di conferimento dell'incarico di posizione organizzativa entro il limite massimo del 25% dell'indennità di posizione riconosciuta a ciascun dipendente. Esso è poi modulato ai fini del riconoscimento secondo l'esito risultante dal sistema di valutazione.
6. I titolari di posizione organizzativa possono essere destinatari, oltre che dell'indennità di risultato, dei compensi indicati all'art. 18 del vigente CCNL. Per quanto concerne i soli compensi incentivanti di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL,⁵ la corresponsione degli stessi si coordina con l'indennità di risultato secondo i seguenti criteri di eventuale riduzione su base di cassa annua:

slittamento al 1.1.2020 dell'attribuzione della progressione, cioè dopo che si sia chiuso l'esercizio ma in momento antecedente alla conclusione della selezione che avverrà nel corso del 2020.

⁴ Nel nostro caso, poiché in questo comune dopo il 31.12.2012, data in cui veniva meno l'ultrattività dei precedenti contratti decentrati ex art.65, commi 1, 2 e 4, del d.lgs. 150/2009, solo nel 2016 ci si è dotati (tramite atto unilaterale), di un valido contratto, i periodi di osservazione per l'attribuzione delle progressioni orizzontali decorrono dal 2017. Di conseguenza l'ultimo anno del triennio di osservazione è il 2019 per cui per il chiaro disposto dell'art. 16 del nuovo CCNL che recita: "3. 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". L'attivazione non potrà precedere il 1.1.2020.

⁵ Gli incentivi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL sono:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016; - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;

- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two vertical signatures. In the center and right, there are several horizontal signatures, some appearing to be initials or names. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more blocky.

- qualora il titolare di un incarico di posizione organizzativa percepisca fino ad € 10.000,00 riferiti agli incentivi sopra indicati la retribuzione di risultato spettante subirà la decurtazione del 10%;
 - qualora il titolare di un incarico di posizione organizzativa percepisca da € 10.001,00 ad € 15.000,00 per lo stesso titolo la retribuzione di risultato spettante subirà la decurtazione del 15% maggiorato del 5% per ogni successivo scaglione di € 5.000,00. ;
7. La presente disciplina entra in vigore dalla data di applicazione delle nuove disposizioni sul conferimento degli incarichi di cui all'art. 13 del CCNL 21/05/2018.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
80.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

M.

[Handwritten signature]

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 6 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che in via continuativa svolge servizi esterni di vigilanza, intesi come attività che si svolgono ordinariamente all'esterno con la sola eccezione degli eventuali adempimenti strettamente conseguenti. Il presupposto per l'attribuzione dell'indennità si intende integrato allorché il servizio esterno sia prestato nell'arco della giornata per un periodo superiore alla metà dell'orario di lavoro prescritto.
2. Lo svolgimento dell'attività in via continuativa deve risultare da specifico e formale atto di incarico.
3. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
4. La misura dell'indennità, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di Polizia Locale nel territorio del Comune di San Giuliano Terme, viene determinata in € 1,25 al giorno ed in € 3,00 al giorno in caso di turno serale.
5. L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Responsabile del servizio.

Art.7 - Buoni pasto per particolari servizi

1. Il personale della vigilanza urbana ha diritto all'applicazione della specifica normativa in materia di buoni pasto di cui all'art. 13 del CCNL 9.5.2006, al fine di garantire la continuità del servizio. La durata della pausa per la consumazione del buono pasto è stabilita in 30 minuti. Il responsabile del servizio fornirà al servizio risorse umane le necessarie informazioni per la gestione dei buoni pasto.

Art. 8 - Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria D, non titolare di Posizione Organizzativa, appartenente al Corpo di Polizia locale è attribuita l'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies, CCNL 2018 ricorrendo i presupposti di cui ai commi successivi.
2. L'indennità di funzione è attribuibile ai dipendenti cui siano state formalmente attribuite funzioni vicarie del comandante, oltre a funzioni di coordinamento e controllo.
3. L'indennità di funzione è attribuibile ai dipendenti con grado di Commissario, in possesso dei requisiti di cui al comma precedente, nella misura annua di € 1.000,00 lordi.

[Handwritten signatures and initials]

TITOLO IV - CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 9 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;
 - coinvolgimento del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
 - coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
 - Il DVR deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

Art.10 - Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

1. Per il servizio antincendio,⁶ per il servizio di Stato civile⁷ e per quello di Protezione civile viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di €10,33 in applicazione dell' art. 7, comma 4, lettere i) CCNL 21.5.2018) per 12 ore al giorno. 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 potrà essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari. Il numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato fino a 8 con specifico accordo che individui i servizi e la durata massima del periodo di applicazione, che comunque non può essere superiore a sei mesi. In ogni caso i turni eccedenti i 6 mensili vengono remunerati con la somma di 13 € per 12 ore al giorno.

Art.11 - Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

1. Nella programmazione della turnazione è garantita una effettiva rotazione del personale nelle articolazioni giornaliere.
2. Fatte salve eventuali situazioni di emergenza, motivate per scritto, o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

⁶ Costo 2018 € 1.550,00.

⁷ Costo 2018 € 190,00

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including a large signature across the middle and several smaller ones on the right and bottom right.]

3. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera z) del CCNL 21.5.2018, il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Art. 12 - Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

1. Le Parti concordano di voler procedere all'attivazione delle misure di sostegno indicate dall'art. 72 del CCNL 2016-2018 nella misura corrispondente alle esigenze locali che potranno emergere in apposita sede di relazioni sindacali che l'Ente si impegna a porre in essere a breve.

Art. 13 Indennità per specifiche responsabilità

1. Fattispecie di responsabilità cui può essere in caso di specifico accordo decentrato, connesso il riconoscimento economico accessorio: ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:
- Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara;
 - Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
 - Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile;
 - Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive;
 - 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.);
 - Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (partecipazione a delegazione trattante, conferenze di servizi ecc.);
 - Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
 - Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
 - Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;
 - Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori;
 - Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
 - Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
 - Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile;
 - Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale;
 - Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via).

[Handwritten signatures and initials]

2. Al personale dei servizi demografici delle categorie B, C e D le specifiche responsabilità del personale attribuite con atto formale derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, e di responsabile del tributo, determinano il riconoscimento della somma annua di € 300,00.

Art. 14 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportino rischio, disagio e maneggio di valori ed è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non assumendo rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili e/o categorie professionali.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, esposizione esterna, grado di responsabilità.
4. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza annuale, a cura del competente Dirigente/Responsabile.
5. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente riproporzionati nei rapporti di lavoro part-time.
6. Per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro deve ricorrere una o più delle seguenti condizioni:
 - lo svolgimento di attività con indice di rischio, rilevabile dal Documento Valutazione Rischi (DVR), ed in particolare dall'allegato "Valutazione dei rischi per Gruppi Omogenei di Lavoratori, pari o superiore a 3 (medio alto e alto);
 - la persistenza di oggettive condizioni di disagio, che pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale (quali ad esempio attività con orario disagiato, con programmazione plurisettimanale ed alternanza di orari interi e spezzati, o con orari spezzati).
 - ricoprire il ruolo di agente contabile, formalmente individuato.
7. L'indennità non compete in caso di assenza dal servizio e comunque la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile.
8. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei prospetti di liquidazione debitamente visti ed autorizzati dal competente Dirigente/Responsabile.
9. Le indennità sono positivamente indicate nell'allegata tabella.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

Art.15 - Messì notificatori

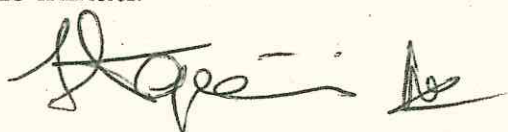
1. I compensi ai messì notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000 sono determinati in € 0,40 per notifica effettuata per un importo massimo individuale annuo di € 400,00.

Art. 16 - Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. È istituita la banca delle ore di cui all'art. 38 bis del CCNL 14/09/2000 con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel numero massimo annuo di 35 ore, che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga e che potranno essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 17 (orario di lavoro flessibile) del presente CCDI.
4. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario confluite nel conto individuale vengono pagate entro i mesi di agosto e febbraio di ogni anno sulla base del saldo al 30 giugno ed al 31 dicembre.

Art. 17 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)

1. Nel quadro dell'art. 27 del CCNL 21.5.2018 il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero.
2. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di 60 minuti, in attuazione della lettera p) dell'art 7 del CCNL 21.5.2018. Il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale debito orario deve essere recuperato entro il mese successivo a quello di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'articolo 12.
3. 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, oppure con orari concordati con il dirigente, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - a) si trovano nelle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 27 CCNL 21.5.2018;
 - b) siano residenti in comune diverso dalla sede di lavoro con abbonamento al mezzo pubblico (pendolari).
4. Le sopra indicate norme in materia di flessibilità dell'orario di lavoro non si applicano al personale in servizio presso le scuole dell'infanzia.
5. Per il personale in servizio ai cimiteri e per la Polizia municipale la flessibilità è ridotta a 15 minuti.

Al
M




su. T.O.


ALLEGATO 1 - TABELLA PER INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

Fattispecie		Importo (€)
Indennità di rischio	casistica Necrofori	1,15 al giorno ⁸
Indennità agenti contabili	Personale anagrafe, personale protocollo, personale servizio personale da € 150 a € 300 mensili	1 al giorno
	Da € 300 ad € 3000 mensili	1,5 al giorno ⁹
	Oltre € 3000 mensili	2 al giorno

[Handwritten signatures and initials]

⁸ Costo annuo considerato che sono 5 e lavorano 261 giornate all'anno il costo complessivo è di circa € 1500,00.

⁹ Dovrebbe ricorrere solo tale fattispecie con un costo annuale, calcolato sull'esperienza pregressa pari a presunte € 1.308,00.

ALLEGATO 2 – RISORSE DECENTRATE (*)

1. Per l'anno 2019 le risorse stabili sono costituite dalle seguenti voci:	
<u>Soggette al limite</u>	
Importo consolidato (ART. 67 C.1 CCNL 2018)	213.235,41
Differenziale di categoria	25.012,08
<u>Risorse non soggette al limite</u>	
RIA e assegni ad personam personale cessato	96.952,58
Incremento art.67 comma 2 lettera a)	12.812,80
<i>Totale risorse stabili</i>	<i>348.012,87</i>
2. Per l'anno 2019 le risorse variabili sono costituite dalle seguenti voci:	
<u>Risorse soggette al limite</u>	
Art.15, comma 1, let.k)	10.000,00
Integrazione 1,2% - (ART. 67, C.4, CCNL 21.5.2018)	45.121,46
Art.15, comma 5 Progetto PM	26.000,00
Art.9, comma 2 bis DL 78/2010 decurtazioni consolidate	-44.662,05
<u>Risorse non soggette al limite</u>	
Art.15, comma 1, let.k)	22.000,00
Art.14, comma 4 CCNL 1998-2001 normativo	84.938,00
<i>Totale risorse variabili</i>	<i>143.397,41</i>
3. Per l'anno 2019 la destinazione delle risorse avviene secondo le seguenti voci:	
<u>Risorse stabili</u>	
Indennità di comparto	70.000,00
Indennità ex ottava qualifica	1.500,00
Fondo per le progressioni orizzontali (art. 17, comma 2, lett. b)	205.000,00
Indennità educatrici	7.000,00
<i>Totale destinazione risorse stabili</i>	<i>283.500,00</i>
<u>Risorse variabili</u>	
Compensi per l'esercizio di particolari responsabilità	4.000,00
Indennità di servizio esterno (PM)	8.000,00
Indennità di funzione (PM)	2.000,00
Turno (PM)	37.000,00
Reperibilità	10.000,00
Rischio	1.500,00
Maneggio valori	1.000,00
Maggiorazione oraria	12.000,00
Specifiche disposizioni di legge	32.000,00
Produttività e miglioramento dei servizi	100.000,00
<i>Totale destinazione risorse variabili</i>	<i>207.400,00</i>
<i>Totale risorse destinate</i>	<i>491.000,00</i>

(*) Le risorse decentrate di cui alla presente tabella sono calcolate su base annua. I risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti alla data di sottoscrizione del contratto vengono destinati al compenso incentivante (produttività)

Me

Reperibilità

A1

Me *Me* *Me* *Me*