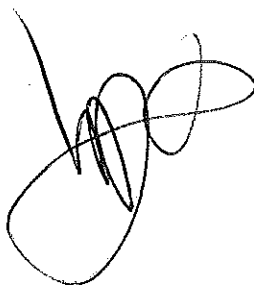


IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

2019 - 2020 - 2021



Concetti
(RSB)

En/13/1

pag. 1

Met
Rosa
(RSB)

C.154/17

N



INDICE

pag. 4

CAPPO I CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito C.C.I.) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione.

2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Aci Castello con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi 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. Fermo il contenuto dell'art. 37 "norme finali" il presente CCI 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. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI, decorre dal 31/12/2018 e vale per il triennio 2019/2021.

2. Con cadenza annuale sono negoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

CAPPO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 4

Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi nazionali e in particolare secondo le previsioni del titolo III del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni e secondo il CCNL del 31/05/2018.

2. Le parti confermano che il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del Personale.

3. L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi e nei tempi previsti dal C.C.N.L.; per ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e deve essere stesso un verbale sintetico degli argomenti affrontati o delle eventuali decisioni operative, facendo salva la facoltà di chiedere l'inserimento di specifiche dichiarazioni a verbale, purché rientranti nell'ordine del giorno in esame.

4. Nel caso di controversie o difficoltà interpretative in ordine a clausole del presente contratto, le Parti si incontrano, entro trenta giorni dalla richiesta di una di esse, per definire di comune accordo il significato. Tale accordo sostituisce con efficacia retroattiva la clausola controversa.

**Art. 5
Servizi pubblici essenziali**

1. I contingenti minimi di Personale per garantire i servizi essenziali sono determinati come segue:

1 addetto con delega di ufficiale di stato civile	Attività prescritte in relazione a 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	Un commissario e due agenti (per turno se attivato)	Servizio di polizia municipale, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a) attività richiesta dall'Autorità giudiziaria ed interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b) attività di rilevazione relativa all'infonistica stradale ed attività di pronto intervento.	2 addetti	Interventi urgenti di manutenzioni varie e segnalatica	Gestione Personale	1 addetto	Ufficio Protocollo	1 addetto
---	---	---	--	-----------	--	--------------------	-----------	--------------------	-----------

2. I Responsabili dei Servizi e degli Uffici Autonomi, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del Personale inclusi nei contingenti come definiti al precedente comma. I dipendenti già in turno di reperibilità nella giornata per la quale è previsto lo sciopero sono automaticamente individuati come addetti ai servizi essenziali nel normale orario di servizio. I nominativi sono comunicati alle Organizzazioni Sindacali aziendali ed ai singoli interessati, entro e non oltre il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il Personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione, che viene autorizzata solo in presenza di pari unità di Personale della medesima categoria che accetti la sostituzione medesima.

3. E' fatto divieto ai Responsabili dei Servizi e degli Uffici Autonomi di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del Personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e con le modalità di cui al comma precedente. I Responsabili dei Servizi e degli Uffici Autonomi non devono assegnare prestazioni di lavoro straordinario al Personale esentato dallo sciopero ai sensi del presente articolo, ad esclusione degli interventi di reperibilità.

4. Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui al precedente comma 1°, ne danno comunicazione all'Amministrazione con un preavviso di almeno 10 giorni, precisando la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione. Nel caso in cui lo sciopero riguardi servizi resi all'utenza, l'Amministrazione porta a conoscenza degli utenti, nelle forme ritenute più opportune, la durata e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione deve essere effettuata dall'Amministrazione in caso di revoca di sciopero. Per l'indicazione dei periodi in cui non possono essere indetti scioperi e per le forme di sciopero non ammissibili, si fa riferimento ai Contratti C.N.N.L. ed alle norme vigenti.

Diritti e libertà sindacali

Art. 6

1. Per lo svolgimento delle assemblee del Personale, la Rappresentanza Sindacale Unitaria e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. e del Contratto Collettivo Integrativo devono far pervenire la relativa comunicazione, recante l'indicazione del luogo, della data e dell'orario, almeno con tre giorni di anticipo.

2. L'assemblea può interessare la generalità del Personale, ovvero singoli Servizi o Uffici Autonomi, oppure singole categorie o profili professionali.

3. L'Amministrazione fornisce, su richiesta, idonei locali per lo svolgimento dell'assemblea.

4. La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è da effettuarsi attraverso attestazione documentata della Sigla Sindacale o della R.S.U. che ha indetto l'assemblea.

5. La partecipazione all'assemblea, se svolta in giorni di apertura al pubblico degli uffici interessati, deve realizzarsi in modo da assicurare il servizio all'utenza, oltre che i servizi essenziali.

6. I Responsabili dei Servizi e degli Uffici Autonomi individuano, con le medesime procedure seguite in caso di sciopero e con un anticipo di tre giorni rispetto alla data fissata, il contingente minimo di Personale che può partecipare all'assemblea in regime di reperibilità.

7. Il diritto di disporre, presso le sedi dell'Ente, di spazi appositamente dedicati alla pubblicazione di informazioni al Personale con le modalità di cui alla vigente normativa contrattuale, è esteso alla Rappresentanza Sindacale Unitaria, che lo esercita di concerto con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. e del presente Contratto Collettivo Integrativo.

8. I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali che fanno parte del Personale del Comune di Aci Castello sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla Organizzazione Sindacale di appartenenza ed alla R. S. U., con le modalità previste dalla vigente normativa legislativa e contrattuale.

CAPO III

RIPARTIZIONE DELLE RISORSE E CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 7

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII livelli.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Art. 8

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che la quota prevalente delle risorse di parte variabile con le esclusioni delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge e di quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto, sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività agguinate svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi. Si concorda altresì che, nel rispetto delle previsioni del CCNL 21/5/2018, almeno il 30% dell'intero ammontare della parte

variabile del fondo sia comunque destinato alla incentivazione della performance individuale, a mezzo di attività progettuale per aree di appartenenza.

2. Le risorse disponibili per erogare compensi diretti ad incentivare la performance ed il miglioramento dei servizi, sono correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 68, co. 2, lett. a) e b) del CCNL 21 maggio 2018 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata a livello di singola struttura organizzativa dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annuali predeterminati nel Piano triennale delle performance e secondo i risultati accertati con il sistema di valutazione definito nell'apposito regolamento a cui si rinvia integralmente.

3. Le risorse del fondo della performance, per come sopra definita, sono attribuite in quota a ciascun Servizio/Ufficio Autonomo calcolandole in base numero di dipendenti e alla categoria contrattuale di appartenenza. Per la costituzione del budget, da assegnare alle sopra citate strutture, si definisce, per ogni dipendente dell'Ente, il valore economico della quota del fondo che gli compete, detto valore si ottiene rapportando lo stipendio tabellare (calcolato secondo la categoria, la posizione economica e considerando i mesi di effettivo servizio e l'eventuale part-time) al valore complessivo della performance per come quantificato nella contrattazione decentrata.

4. Con risorse del fondo possono essere finanziati progetti che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata a dipendenti individuati sulla base delle priorità indicate dall'Amministrazione nel Piano delle Performance, anche con riferimento a specifici servizi/uffici, nonché anche con un carattere trasversale che può riguardare alcuni o financo tutti i servizi/uffici autonomi.

5. La corresponsione dei compensi sarà comunque effettuata nei termini e secondo le procedure contenute nel vigente regolamento sul sistema di valutazione della performance.

6. I risparmi, derivanti dal mancato raggiungimento degli obiettivi o da valutazioni non piene del personale, incrementano le risorse per la la maggioranza del premio per la performance individuale si cui al seguente art. 9.

Art. 9

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

1. Le parti concordano che dall'ammontare complessivo delle risorse destinate alla performance individuale siano accantonate somme sufficienti a garantire una maggioranza del premio al personale meglio valutato, distinto per categoria di appartenenza, pari al 30% della media dei premi procacite, legittimi restando eventuali arrotondamenti dovuti alla complessità dei calcoli a mezzo di attività progettuale per area d'appartenenza.

2. La percentuale (arrotondata per difetto all'unità e comunque per non meno di un unità a categoria) di personale che potrà godere del premio è così stabilita:

- il 20 % del personale di categoria A;
- il 20 % del personale di categoria B/B3;
- il 20 % del personale di categoria C
- il 20 % del personale di categoria D/D3

3. Il personale concorre a tale maggioranza del premio sulla scorta delle migliori valutazioni conseguite nell'anno di riferimento. Sarà a tal fine predisposta una graduatoria unica, distinta per categorie, per come sopra accorpate, per tutto l'Ente. In caso di parità di punteggio nell'anno di valutazione si terrà conto della media delle valutazioni nell'ultimo triennio; in caso di ulteriore parità si terrà conto del parametro della maggioranza di servizio nella categoria di appartenenza e in caso di ulteriore parità della maggioranza età. La maggioranza anzianità di servizio nella

categoria e/o della maggiore età non potrà essere considerata per il dipendente che l'anno precedente abbia beneficiato allo stesso titolo della maggiorazione.

CAPO IV

INDENNITÀ E ALTRI ISTITUTI

Art. 10

Indennità condizioni di lavoro

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 è istituita la indennità condizioni di lavoro.

2. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiata e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.

3. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma precedente in un importo tra 2 (due) euro e 10 (dieci) euro per le attività disagiate, per quelle rischiose ed per quelle di maneggio valori, da stabilire in sede di CCDI di ripartizione annuale.

4. Per attività disagiate si intendono quelle che comportano, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali. Si considerano tali quelle che richiedono un orario di lavoro con più di una sospensione e conseguente con almeno due rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa o che prevedano lo svolgimento del servizio solo in orario pomeridiano (es: autista scuolabus, mezzi di servizio, operatori custodi, ecc.).

5. Per attività rischiose si intendono quelle individuate dall'allegato B al D.P.R. n. 347/1983 e specificamente le attività di: idraulico; elettricista; mastro muratore, operatore manutentore; giardiniere.

6. L'indennità giornaliera per il maneggio valori è da corrispondere ai dipendenti individuati con atto formale, che sono addetti in via continuativa al maneggio di "valori di cassa", con obbligo di rendiconto.

7. I compensi di cui al presente articolo non sono cumulabili e maturano solo in caso di effettiva presenza in servizio; nel caso in cui ricorrano contemporaneamente più condizioni indennizzabili, tra quelle previste nel presente articolo, al dipendente interessato è attribuita una sola indennità.

Art. 11

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatario degli incarichi di cui agli artt. 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui agli artt. 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018, debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche eccezionalmente da maestranze esterne, nonché gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria/profilo. Dette responsabilità debbono evincersi da provvedimenti formali per essere riconosciute.

2. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D	
Sostituto del Capo Area/Ufficio autonomo secondo le previsioni del vigente regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi;	
Responsabile del Servizio secondo le previsioni del vigente regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi;	
Preposto allo sportello unico per le imprese di cui all'art. 23 del D. Lgs. n. 112 del 31.03.1998 e ss. mm. ed ii.	

3. Gli importi dei compensi da attribuire al personale incaricato delle responsabilità di cui al comma 2 sono stabiliti annualmente in sede di Contratto Integrativo di parte economica - nei limiti fissati dal co. 1 dell'art. 70 quinquies del CCNL 21/05/2018, purché venga dimostrato che al momento della sostituzione abbia adottato un atto di gestione. Il Responsabile del servizio dell'Area dovrà essere valutato dal rispettivo Capo Area nella gestione dell'annualità con dei report annuali sull'attività svolta.

4. I compensi di cui al presente articolo non sono cumulabili; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità maturata, fra tutte, di importo maggiore.

5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

Art. 12 Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies, co. 2 del CCNL 21 maggio 2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del Responsabile, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

1.a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
1.b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
1.c) addetto agli archivi informatici, addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
1.d) addetto ai servizi di protezione civile.

2. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del co. 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso.

3. Gli importi dei compensi da attribuire al personale incaricato delle responsabilità di cui al comma precedente sono stabiliti annualmente in sede di Contratto Integrativo di parte economica nei limiti fissati dal co. 1 dell'art. 70 quinquies del CCNL 21/05/2018, secondo una misura da 0 a 350,00 euro.

4. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

5. I compensi di cui al presente articolo non sono cumulabili; non sono, altresì, cumulabili con quelli di cui al precedente articolo 11, pertanto al dipendente sarà corrisposta l'indennità maturata, fra tutte, di importo maggiore.

6. Compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

Art. 13

Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21 maggio 2018 è istituita la indennità di funzione per i compiti di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, sia esso di categoria C e D a condizione che non sia destinatario degli incarichi di cui agli artt. 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018.

2. Per incarichi di responsabilità si devono intendere quelli che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria.

3. Dette responsabilità debbono evincersi da provvedimenti formali per essere riconosciute.

4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D

Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente dal Comandante, nei seguenti ambiti:

1. incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi da parte del Responsabile del Servizio;
2. responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata ove è previsto il coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 4 unità)

Il Responsabile di cui al presente articolo dovrà essere valutato dal rispettivo Capo Area nella gestione dell'annualità con dei report annuali sull'attività svolta.

5. Gli importi dei compensi da attribuire al personale incaricato delle responsabilità di cui al comma 2 sono stabiliti annualmente in sede di Contratto Integrativo di parte economica - nei limiti fissati dal co. 2 dell'art. 56-sexies del CCNL 21 maggio 2018.

6. I compensi di cui al presente articolo non sono cumulabili; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità maturata, fra tutte, di importo maggiore.

7. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

Art. 14

Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 56 - quinquies del CCNL 21 maggio 2018 al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale

quella svolta in questo modo per almeno il 60% dell'impegno orario, all'esterno è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro 5,00.

2. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 60% del suo impegno orario e/o è stato giudicato idoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.

Art. 15

Remunerazione del personale della polizia locale che svolge

attività agguantive finanziate da privati

1. Per le prestazioni della polizia locale agguantive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cd in conto terzi ed i cui oneri sono sostenuti dagli stessi, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'art. 56-ter del CCNL 21 maggio 2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.

2. Nel caso di prestazioni agguantive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione agguantiva.

3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

Art. 16

Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 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 del 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. L'ente stanza le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018 o a forme di previdenza complementare.

Art. 17

Incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016

1. La ripartizione delle risorse (comprensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 è disposta sulla base delle indicazioni dettate dall'apposito regolamento adottato all'uopo dall'ente a fronte di idonea contrattazione oltre che dai principi dettati dal legislatore.

Art. 18

Piani di razionalizzazione e risparmio

1. Si prevede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dal risparmio eventualmente conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'art. 16 del D.L. n. 98/2011.

2. Le modalità di ripartizione delle risorse tra il personale sono definite in sede di accordo stabilendosi fin d'ora che i 3/4 sono assegnati ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal Responsabile di Servizio/Uffici mentre il restante 1/4 viene messo a disposizione di tutto il personale.

3. Le risorse così individuate sono da considerarsi comprensive degli oneri contributivi e comunque non potranno superare l'ammontare lordo annuo di € 10.000,00 per ogni Ufficio/Servizio. La ripartizione dell'incentivo all'interno dell'Ufficio/Servizio che ha realizzato l'attività rispetterà i seguenti criteri di massima:

a) 30% al responsabile del procedimento;

b) 70% tra tutto il personale (compreso il responsabile del procedimento) sulla base della ripartizione dei compiti relativi all'attività.

4. Le erogazioni saranno comunque subordinate all'effettività del risparmio e alle valutazioni espresse del responsabile dell'Ufficio/Servizio interessato. Le quote eventualmente non ripartite costituiscono risparmio per l'Ente.

Art. 19

Sponsorizzazioni

1. Le maggiori entrate o i risparmi di spesa effettivamente conseguiti a fronte della realizzazione di rapporti di sponsorship possono essere utilizzati nella misura massima del 30% per implementare il fondo per le risorse decentralizzate del personale assegnato all'Ufficio/Servizio che ha realizzato le relative attività (art. 15 del CCNL del 01/04/1999 come modificato dall'art. 4 del CCNL del 15/10/01). Le risorse così individuate sono da considerarsi comprensive degli oneri contributivi e comunque non potranno superare l'ammontare lordo annuo di €10.000,00 per ogni Ufficio/Servizio. La ripartizione dell'incentivo avviene all'interno dell'Ufficio/Servizio che ha realizzato l'attività e rispetterà i seguenti criteri di massima:

a) 30% al responsabile del procedimento;

b) 70% tra tutto il personale (compreso il responsabile del procedimento) sulla base della ripartizione dei compiti relativi all'attività.

2. Le erogazioni saranno comunque subordinate all'effettività del risparmio/entrata e alle valutazioni espresse del responsabile dell'Ufficio/Servizio interessato. Le quote eventualmente non ripartite costituiscono risparmio per l'Ente.

Art. 20

Reperibilità

1. La misura della indennità di reperibilità prevista all'art. 24 del CCNL 21 maggio 2018, che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 11 euro.

2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 10 per un numero massimo di 3 mesi continuativi; nel caso le giornate di reperibilità superino le 6 volte al mese l'indennità relativa è elevata a 13 euro.

Art. 21

Arco temporale per l'avvicendamento equibrato dei vigili ai fini dell'erogazione della indennità di turno

1. I turni nell'ente sono antimeridiani e pomeridiani e nel periodo estivo notturni, con orario di servizio definito dal Responsabile del competente Servizio o Ufficio autonomo.

2. Il numero dei turni (giorni) di lavoro prestati in orario antimeridiano deve essere equibrato con quello prestato in orario pomeridiano-notturno, assicurando l'avvicendamento. Il periodo di riferimento per calcolare la condizione di "equilibrio" dei turni è riferito al mese. Il turno del mese si ritiene "equibrato" allorché si verifica un differenziale minimo, sul totale dei turni mensili, del 25% del turno diverso da quello prevalentemente prestato, giustificato da esigenze organizzative;

3. L'equilibrio si ritiene sussistente anche quando i turni sono predisposti nel mese con un'alternanza settimanale (antimeridiano/pomeridiano-notturno) ed il differenziale ulteriore - rispetto a quello massimo sopra indicato - è dovuto al numero dispari delle settimane del mese.

Art. 22

Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa

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

Art. 23

Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa

1. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizioni organizzative superino su base annua l'ammontare di euro 10.000 (al netto dei contributi a carico ente e dell'irap), la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 40%, e nel caso di compensi superiori a 15.000 euro annui è ridotta del 70%.
2. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa nel caso gli importi già assegnati siano stati decurtati rispetto le previsioni. La relativa operazione è effettuata a consuntivo dopo l'erogazione delle risorse dovute per le particolari disposizioni di legge per l'anno considerato a valere sulle indennità di risultato del medesimo anno.

CAPO V

PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 24

La effettuazione delle progressioni orizzontali

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che hanno già raggiunto la soglia massima e/o che hanno una anzianità di inquadramento nella categoria o nella posizione economica inferiore a 3 anni) non superiore comunque al 30%, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31 marzo 1999 e dall'art. 31, co. 7, del CCNL del 14 settembre 2000, e calcolando anche ad integrazione del Fondo il cd differenziale delle progressioni economiche derivante dagli aumenti disposti dai contratti nazionali.
3. La decorrenza delle progressioni economiche non può essere precedente al 1 gennaio dell'anno in cui il contratto integrativo ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.
4. Le progressioni sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 categorie.

Art. 25

I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali

1. Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche

orizzontali nelle diverse categorie sono fissati dall'art. 16 del CCNL del 21 maggio 2018.

2. Ad integrazione di questi criteri si prevede che:

2.a) Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi nella posizione immediatamente precedente riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei trentasei mesi di servizio è da ritenersi valido nel

caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.

2.b) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.

2.c) Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;

2.d) I criteri di valutazione sono quelli utilizzati, ai sensi delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, per la erogazione delle risorse legate alla performance;

2.e) L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima dello 80% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente;

2.f) A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

CAPO VI

ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 26

Fasce di flessibilità orarie

1. Le amministrazioni, compatibilmente con le esigenze organizzative e nel rispetto dei vincoli contrattuali sulla durata dell'orario di lavoro, possono prevedere fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita. Le stesse non si applicano al personale interessato dalla turnazione o che svolgano servizi con tempi ben definiti (trasporto scolastico, apertura uffici, insegnanti doposcuola ecc).

2. Tali fasce sono ordinariamente previste in 30 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.

3. I dipendenti di cui all'art. 27, co. 4, CCNL 21 maggio 2018 possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.

Art. 27

La Banca delle Ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.

2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il monte ore individuale massimo di lavoro straordinario, salvo quanto previsto per particolari categorie, per riduzione orarie, da precedenti CCDDL, il cui il limite viene stabilito in 180 ore. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

3. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.

Art. 28

Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva integrativa, per adottare specifiche misure.

2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia,

con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.

3. Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale dell'ente, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi dell'ente.

4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte.

Art. 29

Parti opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.

2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti dell'ente.

4. In sede di verifica del contratto integrativo per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

Art. 30

Orario di lavoro e orario multiperiodale

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
- 3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini del presente contratto non possono superare le 20 settimane.

Art. 31

Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%

Le parti concordano che è possibile un incremento del 10% rispetto al tetto massimo per ogni categoria dei dipendenti in part-time nei casi di dipendenti con parenti di 1°- 2° grado che siano in gravi condizioni di salute o con gravi situazioni di disagio.

Art. 32

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

1. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze

organizzative.

CAPO VII

ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 33

Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla performance a favore dei messi notificatori

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 1° aprile 1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di performance a favore dei messi notificatori.

2. All'incattivazione dei messi notificatori viene destinato il 30% del valore, per singola notifica al netto delle eventuali spese postali, del rimborso effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato. Nella quota del 30% sono ricompresi i contributi a carico Ente.

3. La liquidazione di tale incattivazione avverrà, in funzione delle notifiche effettuate da ogni messo, in un'unica soluzione a consuntivo entro i limiti fissati annualmente in sede di Contratto Integrativo di parte economica.

Art. 34

Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

1. Per esigenze eccezionali, il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1 aprile 1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue per un numero di dipendenti non superiore al 25% di quelli in servizio nell'ente.

2. Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. n. 66/2003, art. 4, co. 2, 3 e 4.

Art. 35

Le attività di formazione

1. L'ente è impegnato a dare corso ad iniziative di formazione ed informazione del personale attraverso la adozione di uno specifico piano.

2. Con le modalità contenute nel piano di cui al punto precedente, viene garantita la possibilità di partecipazione di tutti i dipendenti, in modo differenziato, alle iniziative di formazione.

3. L'ente può dare corso ad iniziative di formazione in modo associato con altre amministrazioni.

Art. 36

***L'aumento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio
dei titolari di posizione organizzativa***

Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, 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 intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Art. 37

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.L., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'G. M.', followed by a signature that looks like 'C. M.', then a signature that is partially legible as 'C. M. (LSP)', and finally a signature that appears to be 'C. M. (LSP)'. There are also some initials and other marks scattered around these signatures.

