

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL COMUNE DI DIANO MARINA**

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	pag.
CAPO I – Disposizioni Generali.....	3
Art. 1 Ambito di applicazione, durata e decorrenza.....	3
Art. 2 Verifiche dell'attuazione del contratto.....	3
Art. 3 Interpretazione autentica	4
Art. 4 Diritti e libertà sindacali.....	4
Art. 5 Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali.....	5
TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI	
CAPO I - Disposizioni.....	6
Art. 6 Informazione.....	6
Art. 7 Confronto.....	6
Art. 8 Organismo paritetico per l'innovazione.....	7
Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa : soggetti e materie.....	8
TITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE	
CAPO I Risorse e Premialità.....	10
Art. 10 Quantificazione delle risorse.....	10
Art. 11 Strumenti di premialità.....	10
Art. 12 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate.....	11
Art. 13 Criteri generali per la progressione economica orizzontale.....	12
CAPO II Performance organizzativa e individuale.....	13
Art. 14 Premii correlati alla performance organizzativa e individuale.....	13
Art. 15 Differenziazione del premio individuale.....	14
CAPO III Disciplina delle indennità.....	14
Art. 16 Principi generali.....	14
Art. 17 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL).....	15
Art. 18 Indennità per specifiche responsabilità.....	17
Art. 19 Indennità per ulteriori specifiche responsabilità.....	20
CAPO IV Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	21
Art. 20 Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva.....	21

Art. 21 Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge.....	21
CAPO V Sezione polizia locale.....	22
Art. 22 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....	22
Art. 23 Indennità di servizio esterno.....	22
Art. 24 Indennità di funzione.....	22
CAPO VI CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.....	25
Art. 25 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.....	25

TITOLO IV DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro.....	26
Art. 26 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	26
Art. 27 Reperibilità.....	27
Art. 28 Turnazioni.....	27
Art. 29 Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	27
Art. 30 Flessibilità dell'orario di lavoro.....	28
CAPO II Disposizioni Finali.....	29
Art. 31 Salute e sicurezza sul lavoro.....	29
Art. 32 Innovazioni tecnologiche.....	29
Art. 33 Clausola finale.....	30

MBE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1

Ambito di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi degli articoli 7 e 8 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale (fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate). Esso si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora gli stessi contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, avendo pertanto titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori.
2. Il presente contratto ha validità per il triennio 2019/2021 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale che detti norme incompatibili con il presente.
3. Gli effetti del contratto decorrono dal 1° gennaio 2019, salvo specifica e diversa decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
4. È fatta salva la rideterminazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività. In tal caso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire entro il mese di giugno di ciascun anno.
5. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato integrativo sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti contratti decentrati, che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.

Art. 2

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3

Interpretazione autentica

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

Art. 4 - Diritti e libertà sindacali

1. I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla O.S. di appartenenza ed alla R.S.U. secondo le modalità previste dall'art. 10 del contratto quadro del 04/12/2017 per la partecipazione a trattative sindacali e per presenziare a congressi e convegni di natura sindacale;
2. Le OO.SS. in applicazione dell'art. 13 del contratto quadro possono richiedere, oltre il monte ore di cui sopra, anche permessi per le riunioni di organismi direttivi statuari nazionali, regionali e provinciali. L'Amministrazione comunica al Dipartimento per la Funzione Pubblica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
3. Le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, concertazione e consultazioni, non rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS. e alle RSU e devono essere considerate come servizio effettivamente prestato;
4. Oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 15 del già citato contratto quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.
5. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura di appartenenza del dipendente. A tal fine, di norma, almeno tre giorni prima della fruizione del permesso, le OO.SS. o la RSU invieranno all'ufficio personale il permesso sindacale del dipendente avente titolo e contemporaneamente lo stesso comunicherà l'assenza al Responsabile del Servizio.
6. Nel rispetto del limite massimo consentito, la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del CCNL e rappresentate all'interno dell'Ente, anche singolarmente e per i rispettivi appartenenti, possono indire assemblee del personale comunicando, con preavviso scritto almeno 3 giorni prima, la sede, l'orario, l'ordine del giorno dell'assemblea. L'assemblea potrà interessare la generalità dei dipendenti appartenenti a singole qualifiche o profili professionali;
7. L'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
8. Con apposito regolamento verranno individuati i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi o parteciparvi in reperibilità;
9. Il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento in sede e allo svolgimento dell'assemblea.

10. L'Amministrazione si impegna a predisporre appositi spazi di affissione in luoghi accessibili a tutto il personale in cui i soggetti sindacali sopra citati hanno diritto di affiggere pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale, utilizzando anche sistemi informatici e telematici messi a disposizione dall'Amministrazione.

11. L'Amministrazione si impegna a reperire idonei locali per lo svolgimento delle attività sindacali anche nell'ambito delle varie sedi decentrate dell'Azienda e comunque a garantire l'accesso a locali idonei per l'attività sindacale durante i termini di vigenza del Presente Contratto.

Art. 5 - Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali

Ai sensi dell'art. 1 e 2 del CCNL 6.7.1995, si conviene che sono interessati dalla presente regolamentazione i seguenti servizi o uffici:

1. Servizi essenziali	2. Prestazioni da assicurare in caso di sciopero	3. Contingenti minimi esonerati dallo sciopero
Stato civile	Accoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.	1
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.	1
Attività di tutela della sicurezza pubblica	Servizio di Polizia Municipale, per le prestazioni riguardanti le attività richieste dall'Autorità Giudiziaria, interventi per T.S.O., attività antinfortunistica e di pronto intervento, vigilanza della Casa Municipale.	2 (due) unità per turno per garantire pattuglia di pronto intervento (turno 7,30-13,30 / 13,30-19,30)
Protezione civile	Protezione civile	1
Servizi del personale	Erogazione degli emolumenti retributivi fondamentali	1

Handwritten signatures and notes on the right margin of the page.

1. I Responsabili dei Settori individuano i nominativi dei dipendenti inclusi nei contingenti sopra indicati, adottando criteri di rotazione ove possibile.
2. I nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere entro ventiquattro ore dall'individuazione la propria intenzione di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione al proprio dirigente; in questo caso il Responsabile di Area consulterà ad esaurimento il personale in possesso delle caratteristiche idonee a garantire i servizi, sino a reperire il contingente prescritto dalla tabella sopra riportata. Nel caso in cui tutto il personale manifestasse l'intenzione di aderire allo sciopero, il dirigente interessato all'erogazione del servizio essenziale relazionerà la situazione al Prefetto, cui compete l'adozione di formale atto di precettazione per dare continuità ai servizi indicati, assicurando comunque nel tempo un criterio di rotazione fra il personale interessato.
3. Durante lo sciopero, i Responsabili dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

CAPO I – Disposizioni

Art. 6 - Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere di Giunta, ordinanze e determinazioni dirigenziali da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 6, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali il CCNL 2016-2018 prevede il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 7 - Confronto

1. 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.
2. 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 da questi ultimi congiuntamente o anche dal singolo membro della RSU. 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.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- 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 alla riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative;
- l) gli andamenti occupazionali
- o) le modalità attuative del calendario scolastico per il personale delle scuole e dei nidi d'infanzia;
- p) la definizione di attività progettuali ulteriori, rispetto a quelle definite nell'ambito del calendario scolastico di cui alla lettera precedente;
- q) la definizione delle condizioni e delle modalità ottimali per l'erogazione dei servizi scolastico educativi.

Art. 8 - Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018, nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;

d) adotta il regolamento che ne disciplina il funzionamento;

e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento ad eventuali elevati tassi di assenza.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018 o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

5 Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale.

Art. 9 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 - 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

3. I componenti della delegazione di parte datoriale come individuati con deliberazione della Giunta Municipale n.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;

g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità;

- j) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione del limite di 6 turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo del salario accessorio;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione;
- x) la definizione degli incentivi economici per attività ulteriori al di fuori del calendario scolastico;
- y) individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni.

5. Ogniqualevolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni.

In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

TITOLO III - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I - Risorse e Premialità

Art. 10

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa tempo per tempo vigente, tenuto altresì conto degli orientamenti applicativi e giurisprudenziali prevalenti in materia, nonché di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.
3. La costituzione complessiva del fondo risorse decentrate è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
4. In applicazione di quanto previsto dall'art. 67, comma 4, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, ove nel bilancio dell'Ente sussista la necessaria capacità di spesa, le parti concordano di integrare la componente variabile del fondo sino all'importo massimo dell'1,2%, su base annua, del monte salari dell'anno 1997, equivalente ad € 15.392,00.
5. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetitività (ad esempio, le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto).

Art. 11

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), le risorse annualmente disponibili, una volta decurtati gli impieghi fissi e continuativi di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, vale a dire "performance organizzativa e individuale", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
 - b) indennità di condizioni di lavoro;
 - c) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - d) compensi per specifiche responsabilità;
 - e) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della polizia locale);
 - f) compensi previsti da disposizioni di legge, ivi compresi i compensi Istat;
 - g) compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
 - h) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

Art. 12

Criteria generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 10, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, escludendo ogni forma di appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui — dalla prestazione lavorativa del dipendente — discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
- e) la performance organizzativa ed individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento;
- g) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL del Comparto Funzioni Locali è destinata ai seguenti trattamenti economici:
 - premi correlati alla performance organizzativa;
 - premi correlati alla performance individuale;
 - indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 10 del presente contratto;
 - indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi previsti per le prestazioni di lavoro in giorno festivo e per il riposo compensativo di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14.9.2000;
 - compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui agli artt. 11 e 12 del presente contratto;
 - f) indennità di funzione e di servizio esterno, come disciplinate dagli artt. 15 e 16 del presente contratto;
- h) almeno il 30% delle risorse di parte variabile, se presenti, è destinata alla performance individuale.

3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi così come previsti dall'art. 68, comma 1 del CCNL Funzioni Locali 21.05.2018, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 1, comma 3, del presente contratto.

Art. 13

Criteria generali per la progressione economica orizzontale

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B allegata al CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018.
2. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite della quota individuata annualmente, nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel sistema di misurazione e valutazione delle performance vigente tempo per tempo.
3. A valere dal 2019 e per gli anni successivi si fissano i seguenti requisiti di partecipazione:

Requisiti di partecipazione

- a. per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di almeno 24 mesi nella posizione economica di appartenenza, all'interno dell'Ente;
- b. per essere ammessi alla selezione i dipendenti devono inoltre aver riportato una valutazione positiva nella scheda di valutazione delle performance non inferiore a punti 80/100 negli ultimi tre anni;

Procedure selettive e criteri di valutazione

- a. le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento;
- b. le progressioni economiche saranno 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 a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento;
- c. le selezioni si baseranno sui seguenti elementi, i cui criteri e pesi percentuali cambieranno in relazione alle differenti categorie interessate:
 - I. **Risultanze valutazione performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto:** l'elemento di valutazione che sarà preso in considerazione è la media delle valutazioni complessive del triennio precedente, ricondotte in percentuale al peso massimo pari all'80%;
 - II. **Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento:** l'elemento di valutazione che sarà preso in considerazione è quello degli anni di servizio all'interno dell'Ente (per un peso massimo del 20%);
- d. a parità di punteggio verrà assegnato diritto di precedenza al dipendente che ricopre la posizione economica più bassa e, in caso di ulteriore parità, sarà privilegiato nel seguente ordine di priorità il dipendente con:
 - punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
 - maggiore anzianità di servizio nella posizione economica rivestita;

La progressione economica di cui al comma 1 dell'art. 16 del CCNL Funzioni Locali 21.05.2018, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6, del su richiamato art. 16 del CCNL Funzioni Locali 21.05.2018.

CAPO II - Performance organizzativa e individuale

Art. 14

Premi correlati alla performance organizzativa e individuale

1. L'incentivazione alla produttività individuale le esigenze di innovazione e di riforma dell'Ente e si traduce in incrementi retributivi in cambio di una più elevata produzione di servizi. Gli istituti premiali vanno definiti in modo tale da consentire una remunerazione differenziata e proporzionata all'impegno ed ai risultati di ciascuno, ferma restando la centralità della performance organizzativa dell'Ente e delle singole Unità Organizzative.
2. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate ai progetti di miglioramento, innovazione e di incremento dei servizi viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'Ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano della Performance. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'Ente collegandone analiticamente gli esiti al budget assegnato.
3. I progetti di miglioramento, innovazione o di mantenimento, piani di lavoro ed altre iniziative anche pluriennali, di cui all'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, sono contenuti nel Piano della Performance e sono finalizzati al miglioramento organizzativo e gestionale o di mantenimento degli standard quali-quantitativi, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente.
4. Gli obiettivi di risultato ed i programmi di incremento della produttività sono orientati:
 - a. al miglioramento delle prestazioni collettive riferite a gruppi e/o unità operative e individuali legate ai servizi per la collettività e per l'utenza;
 - b. all'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi anche attraverso la rimodulazione degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
 - c. all'accelerazione e semplificazione delle procedure relative alle attività interne, amministrative e di supporto;
 - d. alla maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico;
 - e. al recupero di efficienza ed economicità attraverso lo sviluppo organizzativo e gestionale e il risparmio dei costi.
5. Le risorse finanziarie destinate alla performance vengono annualmente ripartite tra "performance organizzativa" e "performance individuale" ed indirizzate alla retribuzione della produttività (organizzativa ed individuale), suddividendo la disponibilità per budget.
6. Sia il fondo per la performance organizzativa che quello per la performance individuale vengono ripartiti tra i Settori, in relazione alla consistenza numerica del personale assegnato ed alla rilevanza dei servizi dell'Ente, dal Comitato di Direzione, con il coordinamento del Segretario Comunale.
7. Il premio incentivante riguardante la performance organizzativa viene erogato ai dipendenti a consuntivo, a seguito del processo di valutazione normato dal sistema di valutazione vigente tempo per tempo, in base al Regolamento sulla Performance.
8. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 15, vengono invece erogate a consuntivo al personale valutato positivamente, sulla base del punteggio attribuito dal competente Responsabile di Settore nell'apposita scheda di valutazione definita unitamente al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
9. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo art. 15, viene suddiviso tra i dipendenti secondo l'apposito Regolamento.

10. Ai dipendenti cui siano stati attribuiti nell'anno di competenza di suddivisione del fondo compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge (di cui all'art. 67, comma 3, lett. c, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018), fermi restando gli esiti della valutazione, viene applicato, ai fini del calcolo del compenso, un coefficiente riduttivo come determinato dall'apposito Regolamento.

Art. 15

Differenziazione del premio individuale

1. Secondo il vigente Regolamento ed ai sensi dell'art. 69, commi 1 e 2, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, al 30% dei dipendenti che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La quota del fondo per la performance individuale destinata a finanziare la maggiorazione di cui al comma 1 è conseguentemente calcolata secondo l'apposito Regolamento.
3. Il premio è attribuito al 30% dei dipendenti più meritevoli, con arrotondamento all'unità inferiore, sulla scorta di una graduatoria redatta in base ai punteggi conseguiti nella valutazione della performance individuale. Tale graduatoria sarà stilata dall'Ufficio Personale.
4. Al fine di rendere omogenei i punteggi conseguiti nella valutazione della performance individuale, preliminarmente alla redazione della graduatoria di cui al comma precedente, sarà effettuato un riproporzionamento dei punteggi riportati in modo tale che la migliore valutazione di ciascuna struttura sia equiparata al punteggio di 100 (o altro nel caso in cui si utilizzi una scala diversa) e le altre riproporzionate in ragione di tale rideterminazione.
5. Gli *ex aequo* collocati in graduatoria in posizioni tali da superare la percentuale di cui al comma 3, sono tutti espunti dalla stessa e le maggiorazioni ad essi destinate e non distribuite riconfluiscono nelle risorse destinate alla remunerazione della performance di tutto il personale non incaricato di posizione organizzativa, con esclusione di coloro che hanno beneficiato della maggiorazione.

CAPO III - Disciplina delle indennità

Art. 16

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
L'individuazione proposta da ciascun Responsabile di Settore, verrà sottoposta al Comitato di Direzione, al fine di garantire omogeneità dei criteri di valutazione e verificare la coerenza, con il limite delle risorse disponibili.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, disagio, grado di responsabilità.

6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Settore.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno.

Art. 17

Indennità condizioni di lavoro

1. Al personale impiegato nello svolgimento di attività disagiate, pericolose o dannose per la salute e pertanto esposte a rischi, nonché implicanti il maneggio valori, compete un'indennità di condizioni lavoro volta a remunerare la peculiarità delle predette attività.

a) Attività esposte a rischio

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, una indennità giornaliera di € 2,50, ai sensi dell'art 70 bis del CCNL del Comparto Funzioni locali del 21.5.2018.

Si individuano i fattori di rischio di seguito indicati:

- utilizzo di materiali (quali agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi);
- utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore complessi e a conduzione altamente rischiosa);
- attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, pertanto potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e dell'integrità personale. A titolo esemplificativo si individuano le seguenti prestazioni di lavoro:
 - a) *conduzione di macchine operatrici, autocarri pesanti e leggeri, scuolabus, manutenzione apparati elettrici;*
 - b) *attività di muratura, imbiancatura e manutenzione di beni immobili e mobili quando ciò comporta l'uso di materiali o attrezzature potenzialmente pericolosi;*
 - c) *attività di necroforo;*
 - d) *attività di igiene urbana;*
 - e) *attività che espone a rischi di precipitazione.*

b) Attività disagiate

L'indennità compensa l'esercizio di attività svolte in via continuativa in condizioni particolarmente disagiate, tali da creare problemi all'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento delle relazioni sociali. L'importo dell'indennità è pari ad € 1,50 al giorno ed è attribuita nei seguenti casi:

- personale esposto a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica, ecc.);
- personale esposto a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose (quali interventi sulle apparecchiature della sala macchine CED o delle strutture informatiche periferiche);

- personale esposto a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature e apparecchiature di utilizzo disagiata (es. martelli pneumatici, strumenti a spinta, autoscale, ecc., quando non rientrano nelle situazioni a rischio);
- personale chiamato a svolgere servizi con articolazioni di orario dirette ad ampliare la fascia oraria di fruizione degli stessi servizi;
- personale che si renda disponibile a svolgere mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevedibili dell'orario di lavoro non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali;
- personale esposto a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali di particolare intensità, complessità e criticità;
- personale esposto a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio per verifiche, controlli e sopralluoghi.

Indennità per condizioni di rischio e di disagio				
Fattispecie	Casistica	Profilo/tipologia attività	N° dipendenti	Importo indennità giornaliera
Rischio	Conduzione mezzi che richiedono il possesso della patente D con CAP	Autista (patente D + CAP)	1	€ 2,50
Rischio	Uso attrezzature atte a determinare lesioni + Esposizione a sostanze chimiche o biologiche	Operaio specializzato (elettricista - idraulico - falegname - muratore - addetto strutture sportive)	4	€ 2,50
Disagio	Attività a diretto contatto con sala macchine del C.E.D.	Ingegnere Informativo C.E.D.	1	€ 1,50
Disagio	Attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica)	Messo Comunale	1	€ 1,50

Per l'anno 2019 l'indennità di rischio per il personale individuato verrà riconosciuta nella quota giornaliera di € 2,00.

c) Attività implicanti il maneggio valori

L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa — secondo quanto segnalato dai singoli Responsabili di Settore — per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori, nella misura di seguito indicata:

- Maneggio medio annuo individuale da € 2.000,00 a € 4.999,00 indennità giornaliera € 1,00;
- Maneggio medio annuo individuale da € 5.000,00 a € 30.000,00 indennità giornaliera € 2,00;

2. L'erogazione dell'indennità di condizioni di lavoro avviene di regola mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema presenze/assenze, da cui si rileva l'effettiva esposizione alle situazioni che danno luogo all'indennità.

3. Le nuove indennità di condizioni di lavoro, così come definite dal presente articolo, avranno decorrenza dal 01.01.2019 per le situazioni a quel momento esistenti.

Indennità per maneggio di valori di cassa			
Fattispecie	Valori annui maneggiati	N° dipendenti	Importo indennità giornaliera
Maneggio valori	da €. 2.000,00 a €. 4.999,00		€. 1,00
Maneggio valori	da €. 5.000,00 a €. 30.000,00		€. 2,00

Art. 18

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, viene erogata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di Settore, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D non titolari di posizione organizzativa;
- b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

1. Per la Categoria B

Descrizione della specifica responsabilità (effettivi incarichi svolti o da svolgere)	Compenso attribuibile
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/90 e successive modificazioni ed integrazioni.	Da un min. di € 300,00 ad un max di € 600,00

Per la Categoria C:

Descrizione della specifica responsabilità (effettivi incarichi svolti o da svolgere)	Compenso attribuibile
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni, implicanti funzioni di media complessità. 2. Coordinamento di gruppi o squadre di lavoro finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici.	Da un min. di € 800,00 ad un max di € 1.500,00

Per la Categoria D:

Descrizione della specifica responsabilità (effettivi incarichi svolti o da svolgere)	Compenso attribuibile
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni, implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione e di concorso decisionale, nonché di costante aggiornamento.	Da un min. di € 1.600,00 ad un max di € 2.000,00

2. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati ed alla compilazione della scheda di attribuzione dei relativi punteggi da parte dei singoli Responsabili di Posizioni Organizzativa.
3. 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.
4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica, almeno con cadenza annuale, del permanere delle condizioni che ne hanno determinato l'attribuzione, da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno, utilizzando la sopra menzionata Tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità".
6. Le indennità per specifiche responsabilità sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

SCHEDA RELATIVA ALL'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI PER LA DETERMINAZIONE DEI COMPENSI

Grado di competenza specialistico/professionale rispetto alle funzioni da svolgere:	10	Elevato	
	6	Medio	
	3	Basso	
Capacità relazionale:			
a. Con i superiori	6	Elevata	
	4	Media	
	2	Bassa	
b. Con i colleghi/collaboratori	6	Elevata	
	4	Media	
	2	Bassa	
c. Con la cittadinanza	6	Elevata	
	4	Media	
	2	Bassa	
d. Con Organi Istituzionali esterni/Enti Pubblici ecc.	6	Elevata	
	4	Media	
	2	Bassa	
Efficienza nella gestione delle risorse umane affidate	4	Elevata	
	2	Media	
	1	Bassa	
Capacità di gestione risorse finanziarie e/o strumentali	4	Elevata	
	2	Media	
	1	Bassa	
Capacità di svolgimento in autonomia dei processi lavorativi	4	Elevata	
	2	Media	
	1	Bassa	
Capacità di svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati	4	Elevata	
	2	Media	
	1	Bassa	
Capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne	4	Elevata	
	2	Media	
	1	Bassa	
TOTALE			

Handwritten signature and notes on the right margin of the page.

Per le categoria B, C e D, i punteggi attribuibili variano da un minimo di 16 punti ad un massimo di 54 punti come da scheda di cui al precedente articolo.

Quantificazione compensi:

Per la categoria B il compenso attribuibile varia da € 300,00 ad € 600,00 ed ogni punto di differenza tra 16 e 54 è quantificato in € 7,89;

Per la categoria C il compenso attribuibile varia da € 800,00 ad € 1.500,00 ed ogni punto di differenza tra 16 e 54 è quantificato in € 18,42;

Per la categoria D il compenso attribuibile varia da € 1.600,00 ad € 2.000,00 ed ogni punto di differenza tra 16 e 54 è quantificato in € 10,52.

Il Responsabile del Settore adotta un provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce le posizioni con particolari responsabilità, corredato dall'apposita scheda di attribuzione dei punteggi, nell'ambito dei servizi assegnati al proprio Settore tra il personale appartenente alle categorie D, C e B;

Il provvedimento motivato, a pena di nullità dovrà indicare, in tassativo elenco, le specifiche mansioni che si ricollegano ai requisiti indicati precedentemente e che danno diritto alla corresponsione dell'indennità;

L'indennità di responsabilità viene attribuita ai dipendenti interessati dal Responsabile del Settore con determina motivata, dalla quale risulta il lavoro svolto e le particolari responsabilità attribuite, con cadenza annuale e, comunque, entro il mese di febbraio di ogni anno.

Si precisa, altresì, che le predette indennità sono rinnovabili ed aggiornabili in relazione alle variazioni contrattuali.

Art. 19

Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:
 - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
 - c) compensa le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete al personale incaricato di posizione organizzativa che ricopra i su richiamati ruoli e/o svolga le funzioni suddette.
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - a) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
 - b) € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
 - c) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
 - d) € 300,00 al Responsabile dei Tributi;
4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Responsabile di Settore definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui.

5. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00;
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili; nel caso ricorrano più di una fattispecie legittimante, al dipendente competerà l'indennità di importo maggiore.
7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

CAPO IV - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 20

Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

1. I dipendenti cui si applica il presente contratto possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. I compensi di cui trattasi, che comprendono a titolo meramente esemplificativo quelli previsti per lo svolgimento delle funzioni tecniche di cui all'articolo 113, comma 2, del D. Lgs. n. 50/2016, quelli spettanti per remunerare prestazioni connesse alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, nonché quelli dovuti per l'attività di recupero dell'evasione IMU e TARI, sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'Ente che ad essi danno attuazione.
3. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento e le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c), del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018.

Art. 21

Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4 del CCNL del 5.10.2001, si riferiscono a:
 - a) proventi da sponsorizzazioni;
 - b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali, con atto del competente Responsabile di Settore.
3. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive provenienti dai Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 16 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per il finanziamento della performance organizzativa ed individuale del personale in servizio direttamente e proficuamente coinvolto nelle iniziative individuate dai Piani suddetti.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del competente Responsabile di Settore.
5. Le somme vengono previste nella parte variabile del fondo delle risorse decentrate ex art. 67, comma 3, lettera b), del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018.

CAPO V -Sezione Polizia Locale

Art. 22

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Ai sensi dell'art. 56 ter del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, le ore di servizio aggiuntivo del personale del corpo di polizia locale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, per lo svolgimento di attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22 del D.L. 24.4.2017 n. 50, convertito con legge 21.6.2017 n. 96, e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno di riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, secondo le disposizioni regolamentari di ciascun ente.
4. Con apposito regolamento, da adottarsi secondo quanto previsto dal comma 3, saranno disciplinate le prestazioni a pagamento, rese dal Corpo di polizia locale su richiesta di terzi.

Art. 23

Indennità di servizio esterno

1. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, spetta un'indennità per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, che ne compensa interamente i rischi e i disagi connessi.
2. Ai fini della corresponsione dell'indennità di cui al comma 1, per "servizi esterni" di vigilanza si intendono tutte le attività svolte sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma anche di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale.
3. L'importo giornaliero dell'indennità da riconoscere è quantificato in € 2,00, giornalieri, a valere per tutto l'anno 2019, che diventeranno € 4,00 dall'anno 2020, con finanziamento tramite risorse di cui all'art. 208 del C.d.S.
4. I nominativi dei dipendenti a cui spetta l'indennità di "servizio esterno" vengono mensilmente comunicati all'Ufficio Personale dal Comandante della Polizia Locale o da un suo delegato.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
6. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

Art. 24

Indennità di funzione

1. Al personale della polizia locale inquadrato in categoria C e D - non incaricato di posizione organizzativa - che svolge funzioni sulla base di un provvedimento d'incarico adeguatamente motivato, potrà essere riconosciuta l'indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies del CCNL.

2. Le fattispecie alle quali il Titolare di Posizione Organizzativa dovrà fare riferimento sono le seguenti:

CATEGORIA	DESCRIZIONE
C	- coordinamento di agenti di pari categoria in attività di vigilanza.
D	- direzione e coordinamento di gruppi di lavoro nelle attività di vigilanza. - coordinamento di procedimenti di elevata complessità. - incarico comportante l'esercizio di funzioni vicarie in caso di assenza/impedimento del Comandante e del Vice Comandante.

3. L'importo dell'indennità, che può variare da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 2.000,00 (a seconda della categoria di appartenenza) è determinato dal competente Titolare di Posizione Organizzativa applicando i criteri di cui alla scheda seguente "Attribuzione/Corresponsione di indennità di funzione" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica, almeno con cadenza annuale, del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno utilizzando la sopra menzionata Tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità di funzione" e vengono erogate mensilmente, con conguaglio annuale per le eventuali riduzioni dovute ai periodi di assenza.

5. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e sono commisurate al concreto esercizio di mansioni di responsabilità nell'ambito di procedimenti affidati dal Dirigente, con esclusione dei periodi di congedo parentale e dei periodi di malattia con le modalità indicate dalla Circolare DFP 17.07.2008 n. 7, integrata con la Circolare 05.09.2006 n. 8, emanata in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 71 del Decreto Legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008.

6. In sede di accordo annuale di cui all'art. 1, comma 3, verranno definite le risorse da destinare all'istituto di indennità di funzione, che verrà erogata per il primo anno dalla data del provvedimento di riconoscimento e per gli anni successivi salvo modifiche contrattuali.

TABELLA

Per l'attribuzione/corresponsione di indennità di funzione.

CATEGORIA "C"

COORDINAMENTO ATTIVITA' VIGILANZA	Max punti n. 10
1) Autonomia operativa	Punti da 1 a 8
2) Grado di responsabilità	Punti da 0 a 2

Nell'ambito del punto 2) "Grado di responsabilità" si terrà conto del grado rivestito dai dipendenti inquadrati in categoria C, così come previsto dall'Ordinamento della Polizia Locale della Regione Liguria (adottato con DGR n. 247/2013 e modificato con DGR n. 932/2013), che di seguito si riporta:

Categoria	Grado	Punteggio
C1	Agente	0
C2	Agente scelto	0,5
C3	Assistente	1
C4	Sovrintendente	1,5
C5	Sovrintendente Capo	2

PUNTEGGI INDENNITA' CATEGORIA C	QUOTA
Da 9 a 10 Punti	€ 900,00
Da 6 a 8 Punti	€ 800,00
Da 3 a 5 Punti	€ 500,00

CATEGORIA "D"

RESPONSABILITÀ DIREZIONE-COORDINAMENTO-FUNZIONI VICARIE	Max punti n. 15
1) Direzione e Coordinamento gruppi lavoro	Punti da 1 a 7
2) Coordinamento procedimenti	Punti da 1 a 2
3) Esercizio funzioni vicarie	Punti da 1 a 6

Nell'ambito del punto 2) "Coordinamento procedimenti" si terrà conto del grado rivestito dai dipendenti inquadrati in categoria D, così come previsto dall'Ordinamento della Polizia Locale della Regione Liguria (adottato con DGR n. 247/2013 e modificato con DGR n. 932/2013), che di seguito si riporta:

Categoria	Grado	Punteggio
D1	Ispettore	0,5
D2	Ispettore Capo	1
D3	Commissario	1,5
D4, D5, D6	Commissario superiore, Commissario Capo, Primo Commissario	2

PUNTEGGI INDENNITA' CATEGORIA D	QUOTA
Da 13 a 15 Punti	€ 2.000,00
Da 9 a 12 Punti	€ 1.500,00
Da 4 a 8 Punti	€ 1.000,00

La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

**CAPO VI - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE
POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Art. 25

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. A decorrere dal 31/12/2018 con effetto dal 1/1/2019, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa (da ora solo P.O.):

- a) al finanziamento della retribuzione di risultato deve essere destinata una quota tra il 15% ed il 25% del complessivo ammontare delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste dall'ordinamento interno dell'Ente;
- b) il fondo determinato ai sensi della lettera a), al netto della retribuzione di cui alla successiva lettera f), viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente, applicando la seguente formula:

$$R = \frac{F}{\sum p} * p. i.$$

Dove:

- R è la retribuzione di risultato;
 - F è il fondo complessivo da ripartire;
 - $\sum p$ è la sommatoria dei punteggi di tutte le P.O. risultanti dalle schede di valutazione
 - p.i. è il punteggio individuale conseguito da ciascuna P.O.
- c) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti all'interno del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano della Performance;
 - d) al termine del periodo di riferimento, il Nucleo indipendente di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di P.O. sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;
 - e) nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato;
 - f) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico.

2. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j), del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato delle P.O, a decorrere dal 1/1/2019 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

<i>Importo compensi previsti da norme di legge</i>	<i>Riduzione da applicare alla Retribuzione di Risultato</i>
<i>Fino a € 3.000</i>	<i>10%</i>
<i>Da € 3.001,00 a € 6.000,00</i>	<i>20%</i>
<i>Da € 6.001,00 a € 9.000,00</i>	<i>30%</i>
<i>Oltre € 9.000,00</i>	<i>40%</i>

Le somme non erogate per effetto del suddetto abbattimento determinano un ampliamento ai sensi dell'art. 15, comma 7 del CCNL 2018 sul Fondo delle risorse decentrate – parte variabile.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I - Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 26

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21/5/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

Art. 27

Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente, previa contrattazione delle risorse necessarie.
2. Il compenso per il servizio di pronta reperibilità, da liquidarsi con cadenza mensile, è quello stabilito dall'art. 24 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 10 volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13 per ogni turno di dodici ore.

Art. 28

Turnazioni

1. Le parti stabiliscono che l'arco temporale di riferimento per valutare l'equilibrata distribuzione dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e (se previsto) notturno, ai fini della corresponsione della relativa indennità, resti il mese, previa contrattazione delle risorse necessarie, da riconoscere con i seguenti criteri:
 - per l'equivalenza dei turni antimeridiani/pomeridiani viene considerato corretto uno scarto di tre turni e viene tollerato il caso sino a 16 turni antimeridiani /09 pomeridiani e viceversa;
 - le assenze varie; tipo malattia, ferie, recuperi festività ecc. vengono considerate come turno, in modo da consentire sempre il rapporto sino ad un massimo di 16 – 9 turni come sopra indicato.
2. Il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.
3. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 23, comma 8, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, può, a richiesta, essere escluso dall'effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e/o familiari:
 - dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
 - dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

Art. 29

Lavoro straordinario e banca delle ore

1. In applicazione degli artt. 38 e 38-bis del CCNL 14 settembre 2000 e dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s), del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, le parti concordano che:
 - a) il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 38-bis del CCNL 14.9.2000, è pari a 70;
 - b) l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 22, comma 2, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:

- c) dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Posizione organizzativa;
- d) per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile di Settore in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999, può essere elevato fino a 250, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

Art. 30

Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono richiamati i criteri espressi nell'art. 52 del vigente "Regolamento degli Uffici e dei Servizi" come sotto riportati:

"1. L'orario determinato a norma dell'art. 51 del vigente "Regolamento degli Uffici e dei Servizi" (sotto indicato)

	PRIMA ENTRATA	ULTIMA ENTRATA	P.T.O.	PRIMA USCITA	ULTIMA USCITA
MATTINO	7.00	9.00	9.00/13.00	13.00	15.00
POMERIGGIO	14.00	16.00	16.00/17.00	17.00	19.00

può prevedere una flessibilità generale di 60 minuti consentendo di anticipare o posticipare l'orario di inizio della prestazione lavorativa e/o anticipare o posticipare l'orario di uscita dal lavoro, compatibilmente con l'orario di servizio e con l'orario di apertura al pubblico. Non è pertanto consentito anticipare l'avvio della prestazione lavorativa giornaliera rispetto agli orari sopra indicati.

2. Oltre la fascia di flessibilità autorizzata non è consentito effettuare ritardi rispetto all'orario d'ingresso, fatto salvo che il dipendente non sia stato di volta in volta opportunamente autorizzato dal Responsabile del Settore.

3. Non sono consentiti ritardi reiterati e protratti nel tempo. Neppure sono consentiti ritardi di durata superiore ai 15 minuti prefissati, fatto salvo che il dipendente non sia stato opportunamente autorizzato dal Responsabile del Settore.

4. Se gli episodi di cui ai precedenti commi 2 e 3 si ripetono, il Responsabile del Settore può avviare un procedimento disciplinare a carico del dipendente.

5. Le ore in eccesso derivanti dall'utilizzo della flessibilità oraria oltre il completamento dell'orario di servizio possono essere esclusivamente recuperate. L'utilizzo della flessibilità in positivo non può comunque dar luogo a recuperi superiori a 3 ore giornaliere.

6. Il surplus orario accumulato a seguito dell'applicazione dell'istituto della flessibilità deve essere fruito entro l'anno in cui viene maturato e viene automaticamente azzerato all'inizio dell'anno successivo ad eccezione di quello maturato a dicembre che potrà essere fruito entro gennaio dell'anno successivo.

7. Le ore di flessibilità in negativo devono essere recuperate entro il mese successivo a quello di fruizione. Le ore non recuperate entro tale termine saranno detratte dal trattamento economico. In caso di contestualità tra ore da recuperare ed ore di lavoro straordinario, si procederà a detrarre dal lavoro straordinario il debito orario accumulato.

CAPO II - Disposizioni Finali

Art. 31

Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera m), del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) l'Amministrazione dà tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali;
- b) in accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali;
- c) l'Amministrazione adotta le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza;
- d) nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma;
- e) l'Amministrazione coinvolge, consulta, informa e forma il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente e realizza un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi;
- f) la valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 32

Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:

- a) le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto 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;
- b) gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione che, attraverso l'utilizzo degli strumenti tecnologici in uso presso i vari uffici e servizi, potranno essere svolti con modalità on-line.
- c) quanto sopra dovrà essere verificato in sede di delegazione trattante con cadenza semestrale.

Art. 33

Clausola finale

1. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse degli anni 2020 e 2021, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.
2. Eventuali variazioni degli importi stabiliti del presente contratto decentrato possono essere definite dall'accordo economico annuale in ciascun anno di riferimento.

R.S.U.

Antonio...

M.V.

Miteca...

[Signature]

OO.SS.

CISL FP

UIL FPL

FP CGIL

[Signatures]

PARTE PUBBLICA

[Signatures]