

COMUNE DI CORREZZOLA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
TRIENNIO 2019- 2021**

"Non bisognerebbe aggiungere neanche una virgola a ciò che può essere detto in poche parole."

GREGORY DAVID ROBERTS

A seguito dello svolgimento della procedura prevista dagli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018 relativamente alla nomina del presidente e dei componenti della delegazione di parte pubblica, alla elaborazione delle direttive, acquisizione piattaforma e rivendicazioni sindacali;

Il 02/12/2020 ha avuto luogo, presso la sede del Comune di Correzzola - Provincia di Padova, l'incontro tra:

Il Presidente della delegazione di parte pubblica: dr. Pier Paolo Cartisano;

I componenti della delegazione trattante di parte pubblica: Favarato Anna



I componenti della delegazione trattante parte sindacale:

* Fp Cgil: Enrico Cilligot; 

Cisl Fp: Ettore Furlan; 

RSU:

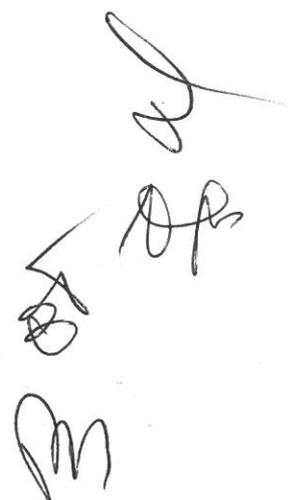
Basilio Baseggio 

Bordin Fortunato; 

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019/2021 - parte normativa-, relativo al personale dipendente del Comune di Correzzola del Comparto delle Funzioni Locali.

Sommario	5
TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	5
Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale	5
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	5
Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto	5
Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati	5
Art. 5 - Personale in distacco sindacale	5
Art. 6 - Relazioni Sindacali	6
TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	7
Art. 7 - Formazione e aggiornamento	7
Art. 8 - Sicurezza nei luoghi di lavoro	7
Art. 9 - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione	8
Art. 10 - Strumenti di premialità	8
Art. 11 - Disciplina della performance e del premio individuale	8
Art. 12 - Progressione economica orizzontale	9
TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'	11
Art. 13 - Principi generali	11
Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro	11
Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità	12
Art. 15-bis - Indennità per specifiche responsabilità	13
Art. 16 - Indennità di reperibilità	13
Art. 17 - Indennità di turno	13
TITOLO IV - DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO	14
Art. 18 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e uscita	14
Art. 19 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale	14
Art. 20 - Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale	14
Art. 21 - Lavoro straordinario	15
Art. 22 - Banca delle ore	15
TITOLO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	16
Art. 23 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge	16
Art. 24 - Piani di Razionalizzazione	16
TITOLO VI - Area delle Posizioni Organizzative	16
Art. 25 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa	16
Art. 26 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa	16
TITOLO VII - SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE	17
Art. 27 - Indennità di servizio esterno	17
Art. 28 - Indennità di funzione	17

Art. 29 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato	18
Art. 30 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada	18
TITOLO VIII - DISPOSIZIONI FINALI	20
Art. 31 - Welfare integrativo	20
Art. 32 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità	20
Art. 33 - Disposizione finale	20
ALLEGATI	21
All. A – Pesatura Indennità Specifiche Responsabilità	21
All. B – Pesatura Indennità di Funzione	23
All. C – Adesione contrattuale fondo Perseo Sirio Polizia Locale	26
All. D – Servizi Pubblici Essenziali	28

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature at the top, a set of initials 'AP' in the middle, and another signature at the bottom.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme di legge e contratto, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o organizzativa.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale, 2019 – 2021, ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui ai commi 3 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 5 - Personale in distacco sindacale

1. Ai fini della disciplina contenuta nell'art.39 del CCNL 22/01/2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art.5 del CCNQ 7.08.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire la retribuzione

eventualmente in godimento al momento del distacco, comprese le indennità e retribuzione di posizione, è considerato ai fini della progressione economica orizzontale.

2. I costi relativi alla retribuzione accessoria del personale in distacco sindacale, non gravano sul fondo risorse decentrate, ma vengono computate ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli art. 14 e 15 del CCNQ 7.08.1998 e nella vigente legislazione (art.1 bis del D.L.559/96, convertito in legge 5/97).

Art. 6 - Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, 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 alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'obiettivo di cui al comma 1, comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola come previsto dagli articoli dal 3 al 10 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a stylized 'S', 'FM', and 'AP'.

TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

Art. 7 - Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. L'Amministrazione individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.
3. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
4. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio e la fruizione del buono pasto. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.
5. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
6. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
7. Annualmente, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

Art.8 - Sicurezza nei luoghi di lavoro

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

Art.9 - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art.67 del CCNL 21/05/2018.
2. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali, di cui all'art.7 comma 2 lett. a) e b) CCNL 21/05/2018, il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.
3. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione delle risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 4 del CCNL 21/05/2018, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
4. Secondo quanto previsto dall'art.67 CCNL 21/05/2018, nel caso l'ente intendesse aumentare il valore delle posizioni organizzative (nuovo assetto, nuova pesatura) è necessario l'accordo con le parti sindacali.

Art. 10 – Strumenti di premialità.

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a. premi correlati alla performance organizzativa;
 - b. premi correlati alla performance individuale;
 - c. premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d. progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL;
 - e. indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente.

Art.11 - Disciplina della performance e del premio individuale

1. In attuazione dell'art. 68 comma 3 e dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21/05/2018, si dispone quanto segue:
2. Performance Individuale:
 - 2.1. alla performance individuale è attribuita una percentuale pari al 30% delle risorse come previste dall'art. 68 comma 3 del CCNL 21/05/2018;
 - 2.2. ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale sulla base della "performance individuale" secondo i seguenti criteri:
 - a. la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
 - b. la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% (percentuale arrotondata aritmeticamente) del numero totale dei dipendenti interessati da valutazione positiva nell'anno di riferimento;
 - c. in caso di più dipendenti che hanno conseguito pari valutazione la maggiorazione del premio spetterà, per il primo anno di applicazione, al dipendente con maggiore anzianità di servizio e per gli anni successivi al dipendente che non ha usufruito della maggiorazione negli anni precedenti.
3. Performance Organizzativa:

- 3.1. Il budget è composto dalle economie risultanti dal totale del fondo per la produttività dedotte le specifiche indennità, compresa l'indennità di comparto, e il fondo per la performance individuale;
 - 3.2. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di performance organizzativa, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale;
 - 3.3. Il compenso dovrà essere proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio è determinata in ragione annua dove il giorno di assenza abbatte il compenso di 1/313, per chi lavora su 6 giorni, di un 1/261 per chi lavora su 5 giorni;
 - 3.4. Non sono considerate assenze, oltre ai giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le seguenti fattispecie: ferie; permessi retribuiti; congedo obbligatorio e astensione anticipata per maternità; malattia professionale; infortunio sul lavoro; donazione sangue e midollo osseo; terapie salvavita, assenze Legge 104/1992;
 - 3.5. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo durante il periodo di prova;
 - 3.6. Le economie derivanti dall'applicazione dei predetti criteri saranno riversate nel fondo e saranno ripartite proporzionalmente alla quota di produttività già assegnata.
4. Valutazione individuale: ogni dipendente, entro 10 giorni dall'avvenuta conclusione del procedimento di valutazione, e dal ricevimento della scheda di valutazione, potrà presentare ricorso al Segretario Comunale che può confermare o modificare, entro i successivi 10 giorni, l'esito della valutazione stessa previa audizione del ricorrente. Nel procedimento di ricorso, il dipendente può farsi assistere dalla RSU ovvero da una organizzazione sindacale firmataria dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Art.12 - Progressione economica orizzontale

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni che viene definita nella contrattazione decentrata dell'anno di riferimento, prevedendo per la sola categoria D una ulteriore distinzione per coloro che sono titolari di posizioni organizzative e coloro che non lo sono. Le risorse assegnate complessivamente sono tendenzialmente destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria.
2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza nell'anno in cui viene avviato il relativo procedimento, dopo la costituzione annuale del fondo per le risorse decentrate.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della media aritmetica della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto; qualora non fossero disponibili tutte e tre le valutazioni per comprovate ed eccezionali situazioni, la media delle valutazioni dei dipendenti interessati viene operata su due annualità.
4. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione; il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
5. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 16 del CCNL del 21/05/2018 sono i seguenti:
 - E' richiesto come requisito un'anzianità di servizio, anche presso altri enti, al 31 dicembre dell'anno che precede quello in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, di ventiquattro (24) mesi nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti specificazioni:
 - Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;



- Per il personale trasferito da altro ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro in quanto lo stesso continua con il nuovo ente, nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

- Essa è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.

6. La graduatoria viene formata utilizzando i seguenti criteri:

- la valutazione del personale del triennio precedente, che determina un punteggio massimo di 80 punti. A tal fine viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente (fatto salvo quanto indicato al comma 3 del presente articolo) a quello dell'anno di eventuale attribuzione della progressione;

- l'esperienza acquisita, intesa come anzianità complessiva nella categoria di appartenenza da calcolare fino al 31 dicembre dell'anno precedente all'attivazione dell'istituto, considerando 1 punto per ogni anno fino al massimo di 20 punti, le eventuali frazioni di anno vengono conteggiate in maniera proporzionale;

- A parità di punteggio complessivo sarà data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica in godimento ed infine, nel caso di ulteriore parità, alla posizione economica inferiore.



TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art. 13 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area, fatto salvo quanto di seguito disposto per le indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies e indennità di funzione art.56-sexis CCNL 21/05/2018.
7. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente titolo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro

1. l'indennità condizioni lavoro è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00; ed è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
2. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro di cui al comma 1, viene corrisposta annualmente un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti figure professionali e lo specifico compenso:
 - a. Operai/personale OSS: euro 1,50 al giorno;
 - b. maneggio valori:
fascia A: euro 1,00 al giorno;
fascia B: euro 1,50 al giorno.
3. In sede di contrattazione integrativa annuale si verificheranno le condizioni ed eventualmente si ridefiniranno gli importi da destinare all'istituto in parola.
4. Si individuano di seguito i fattori rilevanti di attività disagiate:
 - a. Particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno), ad es. orario frazionato, orario plurisettimanale ecc.;
 - b. Attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica, ecc.);
 - c. Utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di uso disagiata (es. martelli pneumatici, strumenti a vibrazione, a spinta, a percussione, ecc. quando non rientrino nelle situazioni a rischio);
 - d. Prestazioni usuranti psicologicamente e/o fisicamente;
 - e. Prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;

- f. Prestazioni che comportino uno stretto contatto con utenza caratterizzata da problematiche di tipo sociale, economico.
5. Si individuano di seguito i fattori rilevanti di attività esposte a rischio:
- a. Lavori che comportano esposizione diretta e prevalente al contatto di catrame, bitume, fuliggine, oli minerali, paraffina e oro composti derivati e residui, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
 - b. Lavori che comportano esposizione diretta e prevalente a rischi derivanti dalla raccolta e smaltimento di rifiuti solidi urbani e di rimozione e seppellimento delle salme;
6. Si individuano di seguito le fasce del compenso economico per le mansioni implicanti il maneggio di valori in relazione al maneggio medio annuo di cassa:
- Fascia A) fino a € 20.000,00;
 - Fascia B) Oltre € 20.000,00.
7. Le indennità dell'istituto in parola competono per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.
8. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze. In caso di rapporto di lavoro a part-time l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
9. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto quale competenza del Responsabile di Settore/Area:
- a. Il provvedimento di individuazione dovrà essere trasmesso, contestualmente alla sua adozione, al Responsabile dell'Ufficio Personale, alla R.S.U. e al dipendente interessato.

Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies c. 1 CCNFL 21/5/2018)

1. Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e del personale di categoria D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare delle fattispecie di responsabilità, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese.
3. La specifica responsabilità:
- a. viene attribuita con apposito provvedimento dai Responsabili di Settore/Area ai propri collaboratori.
 - b. viene determinato il peso della responsabilità attribuita dai Responsabili di Settore/Area, secondo la scheda pesatura delle responsabilità in allegato al presente accordo (all. A); per l'anno 2019 è valida la scheda approvata con il precedente contratto decentrato integrativo;
 - c. nell'ottica di una uniformità di pesatura, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro e con il Segretario;
 - d. copia dei provvedimenti di attribuzione e di pesatura saranno consegnati ai lavoratori coinvolti;
 - e. è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.
4. In sede di accordo annuale, saranno
- a. definite le risorse da destinare all'istituto in parola;
 - b. Il budget destinato annualmente a tale istituto economico, sarà definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse.

5. L'indennità per specifiche responsabilità di norma è erogata annualmente e riproporzionata in caso di rapporto di lavoro part-time.

Art. 15-bis - Indennità per specifiche responsabilità

1. Per il personale, non titolare di posizione organizzativa, cui sono state assegnate specifiche responsabilità previste dall'art.70-quinquies, comma 2 del CCNL del 21/05/2018, è prevista una indennità erogata annualmente graduata secondo la seguente tabella:

INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'	Importo Unitario Annuo
Ufficiale di stato civile, anagrafe e responsabile dell'ufficio elettorale	€ 300,00
messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario	€ 300,00

2. Le predette indennità non sono frazionabili; sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno; sono rideterminate in misura corrispondente all'orario di lavoro in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art.16 - Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'ente può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato € 20.65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
3. Il Numero massimo di reperibilità mensile, di cui al precedente comma 2, può essere incrementato a 7 con specifico accordo della durata massima di un anno. In questo caso il compenso è elevato ad € 13.00 per 12 ore al giorno.
4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Settore/Servizio, di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller initials on the right.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO

Art.18 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

1. Le parti concordano di determinare una flessibilità oraria in entrata e in uscita rispetto all'orario di lavoro per una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.
2. La flessibilità è uno strumento che consente al lavoratore di gestire il tempo lavoro e non può mai essere considerato come lavoro straordinario con diritto a pagamento o a recupero per eccedenze di orario.
3. La fascia di flessibilità è determinata in 60 minuti e cioè 30 minuti prima e 30 minuti dopo l'orario di ingresso e di uscita prestabiliti, fermo restando il rispetto dell'orario di apertura al pubblico dell'ufficio di appartenenza.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
 - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
5. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del precedente comma 3, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile di Area. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso sarà recuperato entro il trimestre successivo in accordo con il proprio Responsabile.

Art.19 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale

1. L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di elevare, per esigenze di servizio, il periodo di 13 settimane relativo alla concentrazione di orario multiperiodale, si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

Art.20 - Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Le parti, concordano che in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è elevato di un ulteriore 10% nei seguenti casi:
 - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
 - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 21 - Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.
2. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore annue di lavoro straordinario le parti stabiliscono che il predetto limite può essere elevato in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità che richiedano misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini, e garanzia dei servizi essenziali.
3. L'elevazione del limite di cui al comma 2 è fino ad un massimo complessivo di 250 ore, esclusivamente per i lavoratori coinvolti nelle criticità sopra elencate, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico.
4. Nel caso di elevazione del limite, l'ente si impegna a informare tempestivamente le parti sindacali.
5. L'ente si impegna, inoltre, a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a informare le parti sindacali.

Art. 22 - Banca delle ore

1. Le parti concordano di istituire la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente, confluiscono le ore di lavoro straordinario nella misura di 10 ore delle ore potenziali assegnate, che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui all'articolo 18 del presente CCDI (flessibilità oraria in entrata e uscita).



TITOLO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 23- Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 68 comma 2 lett g) del Ccnl 21/05/2018, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti adottati dall'ente.

Art. 24- Piani di Razionalizzazione

1. Le Parti condividono l'opportunità di applicare la disposizione dell'art. 16 del DL 98/2011 che prevede che le Amministrazioni possano adottare ogni anno, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, e che le eventuali economie aggiuntive siano utilizzate nell'importo massimo del 50 per cento per la contrattazione integrativa in aumento del fondo del salario accessorio.

TITOLO VI – AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art.25 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

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

Art. 26 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

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

Handwritten signature and initials in black ink, located in the lower right quadrant of the page. The signature appears to be 'M. Sp' with a large flourish below it.

TITOLO VII – SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 27 - Indennità di servizio esterno.

1. Al personale al personale della polizia locale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera. il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. La misura dell'indennità viene fissata in € 4,00 al giorno purchè il servizio esterno nell'arco della giornata sia di almeno la metà dell'orario di lavoro giornaliero; l'attestazione delle ore dovrà avvenire, con cadenza mensile, da parte del Responsabile del Servizio o Suo sostituto.
4. La presente indennità:
 - a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 CCNL 21/05/2018;
 - b. è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (*a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: € 1.110,84 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: € 780,30per 12 mesi*);
 - c. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d. non è cumulabile con l'indennità condizioni lavoro di cui all'art 14.
 - e. compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa;
5. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto quale competenza del Responsabile di Settore/Area.

Art. 28 - Indennità di funzione

1. Per il personale della polizia locale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene prevista una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, da corrispondere per dodici mensilità.
3. L'indennità di funzione:
 - a. viene attribuita con apposito provvedimento dal Responsabile/Comandante di Settore/Area ai propri collaboratori.
 - b. viene determinato il peso, della responsabilità attribuita, dal Responsabile/Comandante di Settore/Area, secondo la scheda pesatura delle responsabilità in allegato al presente accordo (all. B);
 - c. nell'ottica di una uniformità di pesatura, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro e con il Segretario;
 - d. copia dei provvedimenti di attribuzione e di pesatura saranno consegnati ai lavoratori coinvolti;
 - e. è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative;

- a. In sede di accordo annuale, saranno definite le risorse da destinare all'istituto in parola;
 - b. Il budget destinato annualmente a tale istituto economico, come da precedente lettera a), sarà oggetto di parametrizzazione in proporzione al punteggio assegnato a ciascun dipendente sulla base del totale dei punteggi attribuiti (ovvero "senza resti"), come nell'esempio riportato nella scheda di pesatura delle responsabilità. La parametrizzazione e l'erogazione è a cura del Servizio del Personale, al quale saranno consegnate, dal Responsabile/Comandante di Settore/Area, le copie delle schede di pesatura.
4. La presente indennità:
- a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 CCNL 21/05/2018;
 - b. è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni *(a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: € 1.110,84 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: € 780,30 per 12 mesi);*
 - c. è cumulabile con l'indennità di servizio esterno cui all'art. 23;
 - d. è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e. non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art 15.

Art. 29 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

Art.30 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
 - a- contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali. In allegato (all. C) accordo di attuazione previdenza complementare a favore personale della polizia locale.

- b. finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 CCNL del 21/5/2018;
 - c. erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tali obiettivi rientrano nel piano della performance secondo la disciplina del l'art.67 comma 5 lett.b).
2. Compete alla Giunta Comunale determinare annualmente l'importo degli incentivi destinati a tale finalità.




TITOLO VIII - DISPOSIZIONI FINALI

Art.31 - Welfare integrativo

1. Il welfare aziendale è l'insieme di benefit e prestazioni che l'Azienda può offrire ai propri dipendenti finalizzati al sostegno del reddito familiare e al miglioramento della vita privata e lavorativa.
2. L'amministrazione disciplina in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4 CCNL 21/05/2018, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c. contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale.
 - d. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà.
 - e. polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale
3. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità dell'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

Art.32- Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti concordano 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:
 - formazione permanente: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutta la comunità dei lavoratori dell'ente con lo scopo di trasmettere nuove competenze e conoscenze;
 - progetti di innovazione e di crescita: sviluppare la parte del contratto decentrato integrativo sulla parte variabile del fondo per investire in progetti e obiettivi innovativi di cambiamento e di crescita.

Art. 34–Buoni pasto

1. Possono fruire del buono pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa per almeno 8 (otto) ore, con prosecuzione nelle ore pomeridiane, sia per prestazioni ordinarie sia per quelle straordinarie, con pausa non inferiore a 30 minuti.
2. Possono fruire della pausa per la fruizione del pasto all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro e comunque a condizione che il servizio prestato ammonti ad almeno 6 ore continuative e si protragga oltre le 2 ore dell'orario dovuto: il personale appartenente alla polizia locale impegnato in servizi operativi che debbano effettuare per ragioni di forza maggiore o comunque per esigenze di servizio prestazioni in circostanze straordinarie quali calamità naturali o TSO o altre situazioni di emergenza che non permettono di interrompere la prestazione lavorativa alla fine del proprio orario di servizio;
3. In tali caso sarà il Responsabile del Servizio attesta la sussistenza della ragione di forza maggiore.

Art.33 - Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e ad eventuali accordi integrativi nel tempo vigenti.

ALLEGATI

All. A – Pesatura Indennità Specifiche Responsabilità

SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ANNO ____

Settore/Area

Ufficio

DIPENDENTE

Cognome

Nome

Profilo Professionale

Categoria

FATTISPECIE DI PARTICOLARE RESPONSABILITÀ	VALORE
A) Responsabilità di conduzione gruppi di lavoro, da intendersi non solo come coordinamento di personale ma anche come gestione operativa con assunzione di decisioni e scelte autonome per il raggiungimento dell'obiettivo per cui è stato costituito il gruppo di lavoro	Da 1 a 4
B) Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continue con interlocutori esterni, anche con poteri decisionali in relazione alla specifica professionalità posseduta ed esperienza maturata. E' richiesto un grado di autonomia operativa elevato: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino alla proposta del provvedimento finale	Da 1 a 7
C) Responsabilità per incarichi formalmente affidati dai Responsabili di P.O. per lo svolgimento in autonomia di attività richiedenti conoscenze specialistiche acquisibili anche mediante l'esperienza lavorativa	Da 1 a 4

Comune _____/____/____

Il Responsabile del Servizio

Il Lavoratore

A cura del Servizio del Personale

Indennità attribuita

n.b: Il valore attribuito ad ogni singola responsabilità sarà oggetto di rinegoziazione annua e rapportato al part-time, se del caso. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso.

Ai fini del riconoscimento della presente indennità le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente la fattispecie di rilevante responsabilità come sopra indicate e l'assunzione di tali responsabilità deve avvenire sotto il profilo temporale, in modo permanente e non marginale rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese, nella misura massima di € 2.500,00 per ciascun dipendente.



INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' -DISTRIBUZIONE DEL BUDGET - ESEMPIO

Budget Totale	21.000,00
---------------	-----------

Importo disponibile da distribuire su peso responsabilità	21.000,00	Valore unitario = $\frac{\text{Importo disponibile}}{\text{Peso Responsabilità Totale}}$	129,63
---	-----------	---	--------

Lavoratore	Peso Responsabilità	Importo Resp.su Peso $\frac{\text{Peso responsabilità} \times \text{Valore Unitario}}$	INDENNITA' importo Ctg/Fascia + Importo Peso Responsabilità	TOTALE
Nome Cognome	15	1.944,44	1.944,44	
Nome Cognome	14	1.814,81	1.814,81	
Nome Cognome	13	1.685,19	1.685,19	
Nome Cognome	12	1.555,56	1.555,56	
Nome Cognome	15	1.944,44	1.944,44	
Nome Cognome	14	1.814,81	1.814,81	
Nome Cognome	13	1.685,19	1.685,19	
Nome Cognome	12	1.555,56	1.555,56	
Nome Cognome	15	1.944,44	1.944,44	
Nome Cognome	14	1.814,81	1.814,81	
Nome Cognome	13	1.685,19	1.685,19	
Nome Cognome	12	1.555,56	1.555,56	
	162	21.000,00	21.000,00	

Peso Resp. Tot.

Importo disponibile
distribuito su peso
responsabilità

Budget Totale distribuito

All. B – Pesatura Indennità di Funzione

INDENNITA' DI FUNZIONE ANNO ____

POLIZIA LOCALE

Ufficio

DIPENDENTE

Cognome

Nome

Profilo Professionale

Categoria

	MinMax Attribuibile	Peso
GRADO RICOPERTO (sulla base dell'organizzazione dell'ente)	da 1 a 7	
RESPONSABILITA' (sulla base dell'organizzazione dell'ente)	da 1 a 5	
DIMENSIONI ISTITUZIONALI	da 1 a 3	
Peso Totale (min 3 max 15)		

Comune _____ / / _____

Il Dirigente/Comandante di Settore/Area

Il Lavoratore

A cura del Servizio del Personale

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



Lettura:

GRADO RIVESTITO -Cat C	Peso
Agente	1
Agente scelto	2
Assistente	3
Assistente scelto	4
Assistente Capo	5
Sovrintendente	6
Sovrintendente Maggiore	7

GESTIONE RESPONSABILITA'	Peso
Gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, anche con poteri decisionali in relazione alla specifica professionalità posseduta ed esperienza maturate, con un elevato grado di autonomia	5
Per incarichi formalmente affidati dal Responsabile di Settore per lo svolgimento in autonomia di attività richiedenti conoscenze specialistiche acquisibili anche mediante l'esperienza lavorativa	3

DIMENSIONI ISTITUZIONALI	Peso
Ente con competenze in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e sociale, con limitata disadattabilità sociale e non rilevanti disagi socio-economici di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne	1,5
Ente con competenze dirette in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e sociale, con significativa disadattabilità sociale e con rilevanti disagi socio-economici, di limitate-medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative anche esterne	2
Ente con rilevanti competenze dirette in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e sociale, con elevata disadattabilità sociale e con estesi disagi socio-economici, di rilevanti dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne esterne	3

INDENNITA' DI FUNZIONE – DISTRIBUZIONE DEL BUDGET - ESEMPIO

Budget Totale	16.000,00
---------------	-----------

Importo disponibile da distribuire su peso responsabilità	16.000,00	Valore unitario = <i>Importo disponibile/Peso Responsabilità Totale</i>	148,15
---	-----------	--	--------

Lavoratore	Peso Responsabilità	Importo Resp.su Peso <i>Peso responsabilità x Valore Unitario</i>	INDENNITA' <i>importo Ctg/Fascia + Importo Peso Responsabilità</i>	TOTALE
Nome Cognome	15	2.222,22	2.222,22	2.222,22
Nome Cognome	14	2.074,07	2.074,07	2.074,07
Nome Cognome	13	1.925,93	1.925,93	1.925,93
Nome Cognome	12	1.777,78	1.777,78	1.777,78
Nome Cognome	15	2.222,22	2.222,22	2.222,22
Nome Cognome	14	2.074,07	2.074,07	2.074,07
Nome Cognome	13	1.925,93	1.925,93	1.925,93
Nome Cognome	12	1.777,78	1.777,78	1.777,78
	0	0,00	0,00	0,00
	0	0,00	0,00	0,00
	0	0,00	0,00	0,00
	0	0,00	0,00	0,00
	108	16.000,00	16.000,00	16.000,00

Peso Resp. Tot.

Importo disponibile
distribuito su peso
responsabilità

Budget Totale distribuito

All. C – Adesione contrattuale fondo Perseo Sirio Polizia Locale

Art. 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE

1. L'Art. 56-quater del CCNL 21/5/2018 prevede che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.

Art. 2 – DESTINATARI

1. Destinatari delle forme di previdenza integrativa sono tutti i dipendenti in servizio afferenti la Polizia Locale, ivi incluso il comandante, del Comune di Correzzola attualmente in organico e/o che verranno assunti in futuro a tempo indeterminato, in possesso delle qualifiche indicate all'art. 5 della Legge 65/1986. L'attivazione della Previdenza Integrativa per i neo assunti avrà decorrenza dalla data di assunzione, previo superamento del periodo di prova.

Art. 3 – FINANZIAMENTO

1. Le forme di previdenza sono finanziate con una quota di proventi derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie per violazione al Codice della Strada, riconosciute annualmente nell'ambito del provvedimento della Giunta Comunale sulla destinazione delle somme ex art. 208 CdS. (D.Lgs 285/1992 e s.m.i., art. 208 comma 4, lettera C e comma 5 bis). Ai fini del calcolo dell'ammontare della quota annuale da destinare a tale finalità si considerano tutti gli incassi registrati in contabilità nell'anno, dal 1° gennaio al 31 dicembre, relativamente alle quote in competenza. Annualmente in sede di previsione e/o di variazione di bilancio l'Ente provvede ad individuare gli importi attraverso la delibera di destinazione dei proventi delle sanzioni del codice della strada e ad iscrivere conseguentemente le relative risorse finanziarie di entrata e di spesa.
2. A partire dall'anno 2021 la Giunta del Comune di Correzzola nell'ambito del provvedimento di destinazione dei proventi di cui all'art. 1, individuerà le somme da destinare alla previdenza complementare tenuto conto che la quota spettante ad ogni singolo componente della Polizia Locale, compreso il Comandante, partirà da un valore minimo di euro 300,00 ed aumenterà di ulteriori euro 300,00, per ciascun incremento di incasso pari ad euro 10.000,00, a partire dalla soglia di euro 20.000,00, senza in ogni caso superare la somma di euro 2.100,00.

Art. 4 – CRITERI DI ATTRIBUZIONE

1. L'ammontare effettivo delle quote pro-capite spettanti al personale indicato al precedente articolo 2, vengono determinate annualmente dal Comandante della Polizia Locale in proporzione sia della prestazione lavorativa ridotta per effetto del part time, sia per i periodi di assenza che non sono soggetti a contribuzione previdenziale obbligatoria.

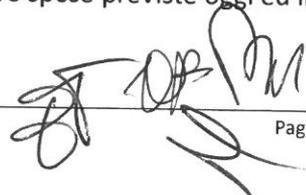
Art. 5 – CESSAZIONE E SOSPENSIONE DELLA CONDIZIONE DI CONTRIBUZIONE DELL'ENTE

1. L'obbligo contributivo dell'Ente cessa in caso di:
 - cessazione del rapporto di lavoro con l'Ente;
 - mobilità interna.
2. L'obbligo contributivo dell'Ente viene sospeso in caso di:
 - aspettativa per motivi personali non retribuita per il periodo interessato;
 - sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per il periodo interessato;
 - sospensione cautelare nel corso dell'anno solare per il periodo interessato.

Art. 6 – SPESE RELATIVE ALLA GESTIONE DELLA POSIZIONE INDIVIDUALE

1. Le spese eventuali per l'accesso al fondo, per la cessazione e tutte le altre spese previste oggi ed in futuro dal Gestore del Fondo sono a carico del dipendente.

Art. 7 – ADEMPIMENTI



1. Annualmente verrà trasmesso ai destinatari l'estratto conto dei versamenti effettuati.

Art. 8- ORGANISMO DEI LAVORATORI

1. L'organismo dei lavoratori di cui all'art. 17 del CCNL del 22.01.2004 e art. 11 Legge n. 300/1970 garantisce ai lavoratori un'informazione almeno annuale circa l'andamento del fondo.
2. L'organismo di cui al comma precedente è costituito da un agente, eletto a scrutinio segreto da tutti gli appartenenti al Corpo, e dal Comandante.
3. L'Organismo dei Lavoratori convocherà almeno una volta l'anno, l'Assemblea degli appartenenti al Corpo della Polizia Locale, per l'informazione di cui all'art. 7.
4. Le riunioni dell'Organismo potranno essere effettuate nelle sedi dell'Ente. Nessun compenso è dovuto ai componenti dell'organismo.

Art. 9 – NORME FINALI

1. Le parti valutano periodicamente i termini economici dell'accordo, al fine di provvedere ad eventuali adeguamenti.
2. Il presente Regolamento sostituisce integralmente il precedente accordo, entra in vigore ed espleta effetti finanziari per il bilancio a decorrere dalla data di sottoscrizione dello stesso.
3. Per tutti gli aspetti non espressamente disciplinati dal presente regolamento trovano applicazione le disposizioni di legge e di contratto vigenti.

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines, located in the lower right quadrant of the page.

All. D – Servizi Pubblici Essenziali

1. Le parti individuano i sotto elencati servizi pubblici essenziali, erogati normalmente da parte di ciascun Ente che costituisce l'Unione, che verranno garantiti al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati. Si conviene che sono da considerarsi essenziali i seguenti servizi:

SERVIZIO UFFICI	FUNZIONI ESSENZIALI
STATOCIVILE	<ul style="list-style-type: none"> • Accoglimento delle registrazioni di nascita e morte.
SERVIZIO ELETTORALE	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
SERVIZI CIMITERIALI	<ul style="list-style-type: none"> • trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.
SERVIZI TECNICI E MANUTENTIVI	<ul style="list-style-type: none"> • servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero della neve).
POLIZIA LOCALE	<ul style="list-style-type: none"> • attività richiesta dalle Autorità Giudiziarie e interventi in caso di trattamento sanitario obbligatorio; • assistenza in caso di calamità naturali; • infortunistica stradale.
IGIENE, SANITA' ED ATTIVITA' ASSISTENZIALI	<ul style="list-style-type: none"> • Servizi di pronto intervento e di assistenza anche domiciliari per assicurare la tutela fisica, la confezione e la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale

- 1.1. Non possono, comunque, essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- dal 10 al 20 agosto;
- dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- cinque giorni prima e tre giorni dopo le festività Pasquali;
- tre giorni prima e tre giorni dopo la commemorazione dei defunti;
- nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali Europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali.

- 1.2. Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturale.

2. In riferimento ai servizi essenziali indicati, sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dall'effettuazione dello sciopero (nel caso il servizio venga svolto dal Comune con proprio personale), suddivisi per servizi e categoria:

- 2.1. Nel caso in cui lo sciopero abbia durata di un'unica giornata:

SERVIZI O UFFICI	ADDETTI	CATEGORIA
SERVIZI TECNICI, MANUTENTIVI E CIMITERIALI	1	B
POLIZIA MUNICIPALE	1	C o D

- 2.2. Nel caso in cui lo sciopero abbia durata di due o più giorni:

SERVIZI O UFFICI	ADDETTI	CATEGORIA
STATO CIVILE E/O ELETTORALE	1	C o D
SERVIZI TECNICI, MANUTENTIVIE CIMITERIALI	1	B o C
POLIZIA MUNICIPALE	1	C o D
IGIENE, SANITA' ED ATTIVITA' ASSISTENZIALI	2	B

3. Procedure di attivazione del contingente minimo:

- 3.1. I Responsabili, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale incluso nel contingente come definiti, adottando i criteri di rotazione.
- 3.2. I nominativi sono comunicati alle R.S.U. ed ai singoli interessati entro e non oltre il quinto giorno precedente alla 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, ove possibile. Nel caso in cui a sostituzione non sia possibile il servizio deve essere garantito.
- 3.3. È fatto divieto ai Responsabili 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.
- 3.4. I Responsabili dovranno astenersi dall'assegnare prestazioni in lavoro straordinario al personale esentato dallo sciopero ai sensi del presente accordo.
- 3.5. I Responsabili dei servizi, verificheranno, entro i primi trenta minuti di servizio, la possibilità di sostituire il personale esentato dallo sciopero con personale che non ha aderito allo stesso.
- 3.6. Si precisa, inoltre, che la prestazione dei dipendenti contingentati farà solo riferimento alle mansioni ed ai compiti specificatamente previsti astenendosi, quindi, dalle ulteriori mansioni lavorative non previste.
- 3.7. È evidente che il personale che non aderisce allo sciopero e non contingentato dovrà espletare le normali attività lavorative previste nella propria mansione.

