

Comune di Castel Rozzone

Provincia di Bergamo

Piazza Castello 2 – Tel. 0363 –381490
C.F.84002990160 – P.IVA 00946740164

SETTORE “AMMINISTRAZIONE GENERALE”

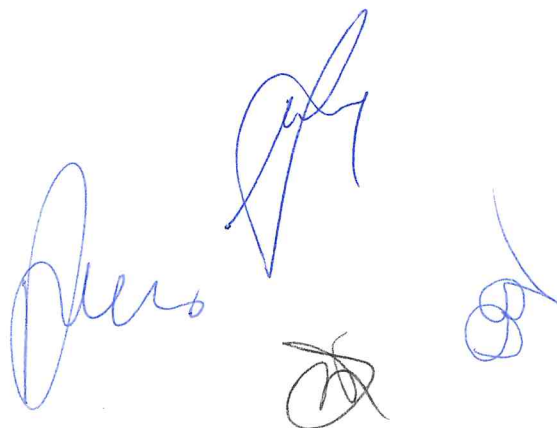
SCHEMA CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

2018 - 2020



Sommario

- Art. 1 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**
- Art. 2 Garanzie del funzionamento dei servizi in caso di sciopero**
- Art. 3 Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali**
- Art. 4 Prestazioni previdenziali per il personale dell'area della vigilanza**
- Art. 5 Disciplina del lavoro straordinario**
- Art. 6 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**
- Art. 7 Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate**
- Art. 8 Indennità condizioni di lavoro**
- Art. 9 Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità**
- Art. 10 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**
- Art. 11 Indennità per il personale della Polizia locale**
- Art. 12 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria**
- Art. 13 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale**
- Art. 14 Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo**
- Art. 15 Premi correlati alla performance**
- Art. 16 Welfare integrativo**
- Art. 17 Disposizioni particolari**
- Art. 18 Disposizione finale**



A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei conti sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, a seguito della deliberazione n. 68 del 29.12.2018, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente Triennio 2018-2020 il giorno trentuno del mese di dicembre dell'anno 2018 alle ore 13.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente D.ssa Daniela Sacco
e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL: Sig.ra Alessandra Giampapa FP CISL e Sig. Dino Pusceddu FP CGIL e R.S.U. Sig. Jacopo Marco Magnocavallo .

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Castel Rozzone.

Art. 1

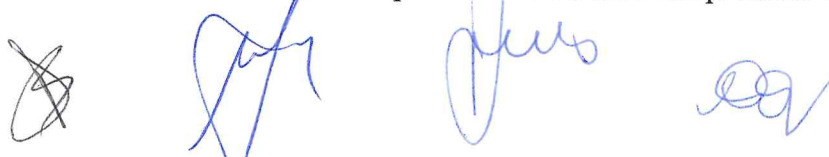
Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

- 1)- Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Castel Rozzone e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
- 2)- Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
- 3)- Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dalla data di sottoscrizione dello stesso, salvo diversa decorrenza espressamente indicata.

La sua durata è triennale salvo:

- a)- modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- b)- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- c)- la volontà delle parti di rivederne le condizioni;
- d)- la necessità di rivedere le clausole del presente CCDI 2018 / 2020, anche per le annualità successive al 2018, in conseguenza delle future attività di approfondimento e rimodulazione dei vari istituti contrattuali introdotti/modificati dal CCNL del 21.05.2018.

Al riguardo le Parti si impegnano fin d'ora a rivedere in modo puntuale le clausole del presente CCDI



2018/2020 anche per le annualità successive al 2018, prendendo atto delle numerose ad articolate attività di approfondimento e rimodulazione dei vari istituti contrattuali introdotti/modificati dal CCNL del 21.05.2018.

4)- Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.

5)- Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.

6)- Tutte le schede di valutazione richiamate dai vari istituti dal presente CCDI dovranno essere trasmesse, al Segretario comunale e al Responsabile del Settore Amministrazione generale, da ciascun Responsabile di Settore contestualmente alla consegna del piano dettagliato degli obiettivi conseguiti già assegnati al proprio settore.

7)- Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati nell'anno successivo entro i due mesi dall'approvazione in Consiglio comunale del rendiconto di gestione nell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

Art. 2

Garanzie del funzionamento dei servizi in caso di sciopero

1. Individuazione dei servizi pubblici essenziali.

2. Individuazione del contingente numerico del personale indispensabile nei servizi minimi essenziali.

3. Procedure di attivazione dei contingenti minimi e modalità di effettuazione degli scioperi.

In attuazione della legge nr. 146/90, per come modificata ed integrata dalla legge nr.83/2000, recante *Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge* e dell'accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002 si prevede quanto segue:

1. SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

1) Servizio di stato civile

Limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti.

2) Servizio elettorale

Limitatamente alle attività prescritte in relazione a scadenze di legge per assicurare il regolare funzionamento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.

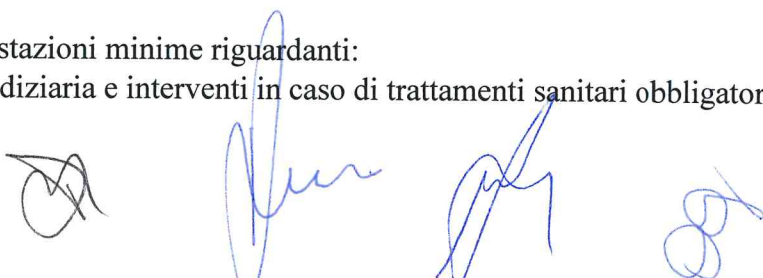
3) Servizio cimiteriale

Limitatamente al trasporto, al ricevimento e all'inumazione di salme.

4) Servizio di vigilanza urbana

Limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:

- attività richieste dell'Autorità Giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;



- assistenza al servizio attinente alla rete stradale in caso di sgombero neve.

5) Servizio del personale

Limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi e alla compilazione e controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge.

6) Servizio viabilità, fognatura e pubblica illuminazione

Limitatamente agli interventi necessari a rimuovere pericoli per l'incolumità delle persone e l'integrità delle cose.

7) Servizio di igiene, sanità e prestazioni assistenziali

Limitatamente al pronto intervento ed assistenza, anche domiciliare, per persone non autosufficienti e minori.

8) Servizio di protezione civile

Da presidiare con personale in reperibilità.

2. Contingente numerico

In contingenti numerici da garantire nei servizi minimi essenziali vengono individuati per come segue:

<i>Servizio di stato civile</i>	Nr. 1 unità (Cat. C e comunque un dipendente con delega all'esercizio delle funzioni di stato civile)
<i>Servizio elettorale</i>	Nr. 1 unità (Cat. C)
<i>Servizio cimiteriale, viabilità, fognatura e pubblica illuminazione</i>	
<i>Servizio di vigilanza urbana</i>	Nr. 1 unità (Cat. C)
<i>Servizio del personale</i>	
<i>Servizio protezione civile</i>	
<i>Servizio pronto intervento ed assistenza per persone non autosufficienti e minori</i>	

3. Procedure di attivazione dei contingenti minimi e modalità di effettuazione degli scioperi.

Le procedure da seguire in caso di sciopero sono regolamentate per come segue:

1. i Responsabili dei servizi in ogni occasione di sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
2. i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero: il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
3. le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero, a livello locale, ne danno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;

4. in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale;
5. per i servizi essenziali garantiti durante lo sciopero verrà osservato il normale orario di lavoro;
6. nei casi di astensione dal lavoro proclamata a difesa dell'ordine costituzionale contro gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei cittadini è ammesso un preavviso inferiore a dieci giorni rispetto alla data di effettuazione dello sciopero;
7. sarà cura dell'Amministrazione comunale informare i cittadini in ordine allo sciopero ed ai servizi garantiti con i mezzi locali disponibili.

Per quanto non previsto nel presente accordo si rinvia alle disposizioni contenute nella legge nr. 146 del 12.06.1990, per come modificata dalla legge 11.04.2000 nr. 83, e *nell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali del 19 settembre 2002.*

Art. 3

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, da i soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

Diritto di affissione



1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. L'ente si impegna, nel caso di attivazione di una rete intranet, a permettere l'utilizzo da parte dei soggetti di cui al comma precedente di detta rete con la costituzione di una bacheca elettronica sindacale interna.

Art. 4

Prestazioni previdenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL del 21.05.2018 le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della PL, confluiscono unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio; fatta salva la volontà del lavoratore di conservare l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.

2. I relativi importi, ove previsti, sono specificati annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208, comma 4 lett. c), del D.lgs. n. 285/1992.

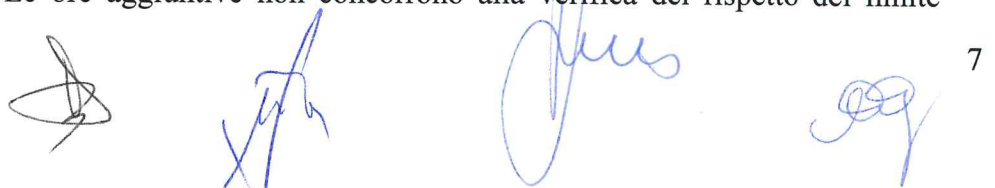
Art. 5

Disciplina del lavoro straordinario

1)- Le parti prendono atto che per l'anno 2018 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € **2.985,00**. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali ammesse a rimborso da parte di altri Enti, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti. Rientrano, viceversa, nel fondo di cui al presente articolo le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali amministrative.

2)- A domanda del dipendente, da effettuare contestualmente all'autorizzazione allo svolgimento di lavoro straordinario, le ore di lavoro straordinario potranno essere recuperate entro il mese successivo.

3)- In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di attività ed iniziative organizzate da privati, ai sensi dell'art. 22 comma 3bis del D.L. 50 del 2017 conv. con Legge n. 96/2017, le ore di servizio aggiuntivo richieste dal privato ed effettuate dal personale della polizia locale sono completamente a carico dei soggetti privati organizzatori, i quali versano previamente al Comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso previsto dal presente comma per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite



7

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 01.04.1999.

Sulla base delle disposizioni della Giunta comunale, il Responsabile del Settore Polizia Locale dovrà provvedere a tutti gli atti e provvedimenti connessi e consequenziali.

4)- Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del CCNL 14.9.2000.

5)- Le Parti danno atto che la Giunta comunale assegna anno per anno il *budget* di lavoro straordinario ai singoli Settori nel limite massimo del fondo del lavoro straordinario, da gestire da parte dei singoli Responsabili nell'ambito della loro autonomia gestionale e sulla base degli obiettivi assegnati, salva eventuale rimodulazione dei singoli *budget* da parte della stessa Giunta.

Art. 6

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1)- L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2)- 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.

3)- L'Amministrazione s'impegna ad adottare 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.

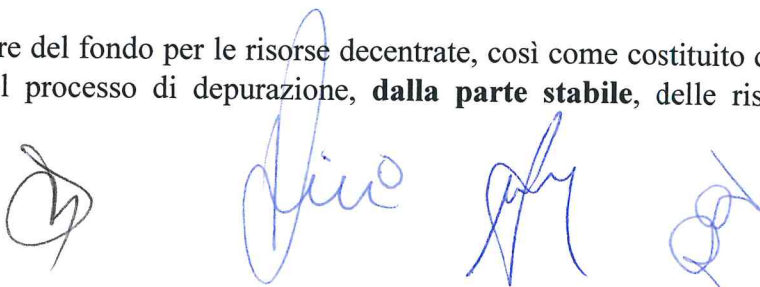
4)- L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

5)- L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare 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.

Art. 7

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1)- Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come costituito dagli atti dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione, **dalla parte stabile**, delle risorse



destinate all'indennità di comparto, ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.

2)- Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti :

- indennità condizioni di lavoro (lett. c comma 2 art. 68 e del CCNL 2016 – 2018);
- indennità di turno, indennità di reperibilità, compensi di cui all'art. 24, co. 1, del CCNL 14.09.2000 ossia maggiorazione oraria per attività prestata nel giorno di riposo settimanale (lett. d comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- compensi per specifiche responsabilità (lett. e comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- indennità di funzione e indennità di servizio esterno per il personale di Polizia Locale (lett. f comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- compensi previsti da disposizioni di legge (lett. g comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- progressioni economiche (lett. i comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018).

3)- Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4)- Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 2 è destinato ai premi correlati alla performance.

5)- Di tale quota il 30% è destinato al finanziamento della performance individuale e la rimanente del 70% è destinato al finanziamento della performance organizzativa.

6)- Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo dell'anno successivo.

7)- Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

8)- I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro

1)- L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.

2)- La misura dell'indennità unica è calcolata attraverso un processo di pesatura che tiene conto della

seguinte graduazione delle attività esposta a rischio, disagiate e implicanti maneggio valori, con relativa attribuzione dei valori giornalieri:

A)- Attività disagiate

Indice di disagio	Indice di disagio basso - 1	Indice di disagio medio - 2	Indice di disagio alto - 3
	€ 1,00	€ 1,10	€ 1,20

a) Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante per le condizioni sostanziali, temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano, a titolo esemplificativo, le seguenti attività di disagio:

- caratterizzate da significativo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano un effettivo e prolungato contatto con utenza problematica in condizione di disagio sociale;
- caratterizzate dalla improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni;
- connesse all'esercizio di funzioni che presentano, per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità, per ambiente di svolgimento, costrizione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione (ad es. necrofori, operai che operano in fogne e cunicoli, ecc.);

b)- La concreta determinazione dell'importo del fondo da destinare alla quota relativa all'espletamento di attività disagiate, sarà fissata nel prospetto annuale di destinazione del fondo da allegare al contratto collettivo decentrato integrativo parte economica, sulla base delle esigenze prospettate nella conferenza da ciascun Responsabile di Settore, nell'ambito della conferenza dei Responsabili di settore.

c)- Ai fini del riconoscimento sia dell'effettivo svolgimento di attività disagiate che dell'indice di disagio, ogni Responsabile di Settore interessato deve attestare le sole giornate in cui le attività disagiate siano state effettivamente svolte.

d)- La liquidazione/pagamento della quota relativa all'espletamento di attività disagiate è effettuata previa presentazione dell'attestazione di cui sopra, nella prima mensilità utile.

B)- Attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute

Indice di rischio	Indice di rischio basso - 1	Indice di rischio medio - 2	Indice di rischio alto - 3
	€ 1,10	€ 1,20	€ 1,30

B1.)- Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievole per la salute e l'integrità personale, come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendali. Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano le seguenti attività di rischio:

- Movimentazioni carichi
- Utilizzo di attrezzature e macchinari complessi (tagliasiepi – tagliaerba – - decespugliatori - mezzi operativi in genere – ecc.)
- Rischio caduta
- Ferite tagli punture
- Utilizzo di prodotti chimici autorizzati pericolosi per la salute

B.2)- La concreta determinazione dell'importo del fondo da destinare alla quota relativa all'espletamento di attività rischiose, sarà fissata nel prospetto annuale di destinazione del fondo da allegare al contratto collettivo decentrato integrativo parte economica, sulla base delle esigenze prospettate da ciascun Responsabile di Settore, nell'ambito della conferenza dei Responsabili di settore.

B.3)- Ai fini del riconoscimento sia dell'effettivo svolgimento di attività rischiose che dell'indice di rischio, ogni Responsabile di Settore interessato deve attestare le sole giornate in cui le attività rischiose siano state effettivamente svolte.

B.4)- La relativa liquidazione/pagamento di tale indennità è effettuata previa presentazione dell'attestazione di cui sopra, nella prima mensilità utile.

C)- Attività implicanti il maneggio di valori

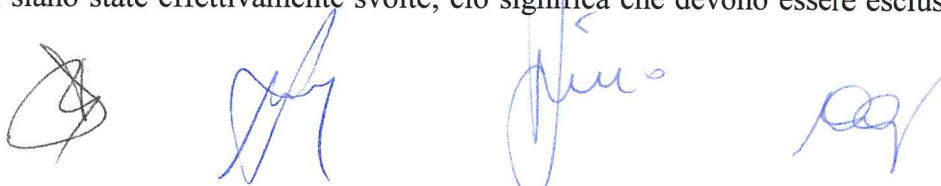
Indice di maneggio valori (sulla base del valore medio giornaliero dei valori maneggiati nel mese)	Indice di maneggio valori basso (€ 50,00-€ 500,00)	Indice di maneggio valori medio - 2 (€ 500,01- 1.000,00)	Indice di maneggio valori alto - 3 (oltre 1.000,01)
		€ 1,00	€ 2,00

C.1)- Al personale adibito in via continuativa, con atto formale del Responsabile di Settore, a compiti che comportino maneggio di valori di cassa e, quindi, obbligato a trattare denaro contante o altri titoli equivalenti, con assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti, l'indennità di cui al presente articolo è erogata in misura commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile, sulla base degli indici sopra indicati.

C.2)- I valori giornalieri maneggiati sono determinati come media dei valori maneggiati nell'arco del mese.

C.3)- Al fine di determinare il "valore medio", l'importo complessivo mensile è diviso per le giornate di effettivo maneggio valori.

C.4)- Ai fini del riconoscimento sia dell'effettivo svolgimento di attività comportanti il maneggio valori che del relativo indice, ogni Responsabile di Settore interessato deve attestare le sole giornate in cui le attività di maneggio valori siano state effettivamente svolte; ciò significa che devono essere escluse non



solo le giornate di assenza o di non lavoro (sabato e domenica) ma anche le eventuali altre giornate in cui il lavoratore non sia impegnato nel maneggio di valori.

C.5)- La relativa liquidazione/pagamento di tale indennità è effettuata previa presentazione dell'attestazione di cui sopra, nella prima mensilità utile.

C.6)- La concreta determinazione dell'importo del fondo da destinare alla quota relativa all'espletamento di attività comportanti maneggio valori sarà fissata nel prospetto annuale di destinazione del fondo da allegare al contratto collettivo decentrato integrativo parte economica, sulla base delle esigenze prospettate da ciascun Responsabile di Settore, nell'ambito della conferenza dei Responsabili di settore.

Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate l'indennità è data dalla somma delle singole voci.

Ai sensi dell'art. 70 bis comma 5 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, al verificarsi delle condizioni innanzi indicate la presente disciplina trova applicazione a far data dalla sottoscrizione del presente CCDI

Profilo professionale	N. addetti	Peso maneggio valori	Peso rischio	Peso disagio	Giorni lavorativi	Importo giornaliero	Importo complessivo
Collaboratore professionale Segreteria	1	3	0	0	317	3	€ 951,00
Istruttore amm. Servizi demografici	1	1	0	0	317	1	€ 317,00

Art. 9

Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità

1)- Per la disciplina dell'**indennità di turno** si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.05.2018

1.a)- Alla richiesta di essere esclusi dal turno notturno per le particolari situazioni personali e famigliari di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21.5.2018, deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni.

1.b)- Si considera equilibrata ed avvicinata la distribuzione dei turni, qualora il turno antimeridiano su base mensile non ecceda la misura del 60% della somma di tutti i turni del mese.

1.c)- Le parti definiscono che l'arco temporale di riferimento per valutare l'equilibrata ed avvicinata distribuzione dei turni sia il mese.

1.d)- La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittimo, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno.



1.f)- La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie e la riduzione per permessi di qualsiasi tipo, ivi compresi quelli per effettuazione di visite mediche.

1.g)- L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista.

1.h)- In relazione alla turnazione istituita e al programma di turnazione del Responsabile di Settore interessato, la concreta determinazione dell'importo del fondo da destinare all'indennità di turno sarà fissata nel prospetto annuale di destinazione del fondo da allegare al contratto collettivo decentrato integrativo parte economica.

1.i)- La liquidazione dell'indennità di turno è effettuata dal Responsabile di settore interessato e la corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è poi effettuata unitamente al pagamento dello stipendio della prima mensilità utile.

2)- Per la disciplina dell'**indennità di reperibilità** si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.05.2018.

2.a)- Le parti concordano di non elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese rispetto al limite previsto dall'art. 24, c.3 del CCNL 21 maggio 2018 né la misura dell'indennità di cui all'art. 24, co. 1, del CCNL 21 maggio 2018.

2.b)- Le Parti prendono atto che "l'area di pronto intervento" di cui all'art. 24, co. 1, del CCNL del 21.05.2018 è stata individuata dalla Giunta comunale e coincide con il Settore Tecnico in relazione al personale con profilo di operaio coinvolto in piani di reperibilità. Il periodo di reperibilità dovrà risultare da specifico piano di reperibilità di ciascun Responsabile di Settore interessato.

2.c)- In relazione alla "aree di pronto intervento" individuate e del programma di reperibilità del Responsabile di Settore interessato, la concreta determinazione dell'importo del fondo da destinare all'indennità di reperibilità sarà fissata nel prospetto annuale di destinazione del fondo da allegare al contratto collettivo decentrato integrativo parte economica.

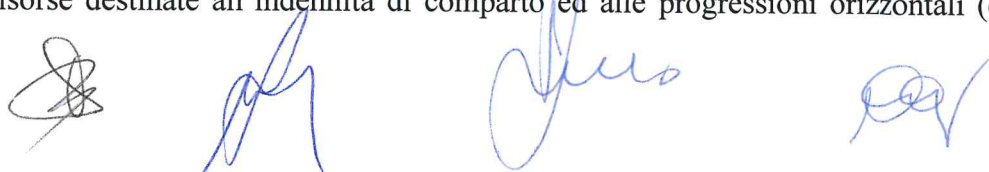
2.d)- La relativa liquidazione/pagamento di tale indennità è effettuata sulla base del piano di reperibilità del Responsabile di Settore interessato, nella prima mensilità utile ed i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.

Agente di polizia locale € 1.600,00

Art. 10

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1)- Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dell'art. 68, co. 2, lett. e) e dell'art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018, una percentuale del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con



esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza).

Tale percentuale è indicata nel prospetto annuale di destinazione del fondo delle risorse decentrate, allegato al CCDI.

2)- L'indennità disciplinata dall'art. **70-quinquies, comma 1**, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018, ai sensi dell'art. 56-sexies, co. 4, del CCNL 21.5.2018.

2a)- Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità. L'indennità per specifiche responsabilità viene quindi riconosciuta soltanto ai dipendenti con responsabilità il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.

2b)- Ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente una o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente sotto il profilo temporale rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

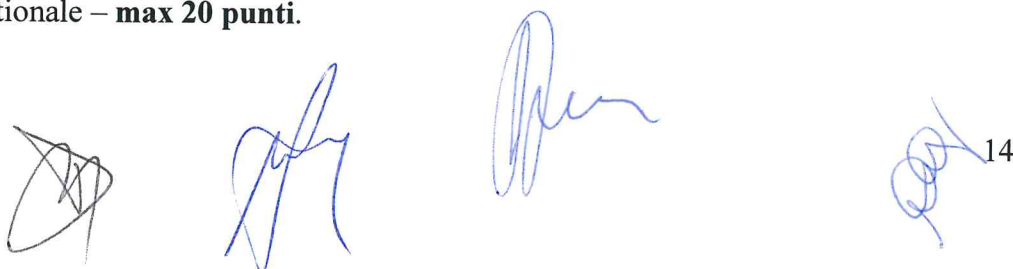
-) Responsabilità di procedimenti complessi;
-) Responsabilità di attività sostitutiva nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di appartenenza;
-) Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza senza effetti esterni;
-) Responsabilità per rilevanti attività di coordinamento gestionale di personale interno o esterno all'Ente.

A titolo esemplificativo può essere riconosciuta l'indennità di specifiche responsabilità al dipendente che fosse individuato quale responsabile del SUAP; Addetto al servizio di prevenzione e protezione, Preposto ai sensi del D Lgs n. 81/2008

2c)- I provvedimenti di attribuzione sono adottati da ciascun Responsabile di Settore, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di Conferenza dei responsabili. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto.

2d)- La pesatura dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018 deve avvenire attraverso un sistema numerico che declini specificamente almeno i seguenti fattori di valutazione:

- a) autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti – **max 20 punti**;
- b) complessità dell'attività – **max 20 punti**;
- c) responsabilità gestionale – **max 20 punti**.



14

Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 32 punti complessivi.

Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:

- a. somma a disposizione
- b. somma dei punteggi delle specifiche responsabilità.
- c. punti attribuiti alla singola specifica responsabilità.

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

$$A/B*C.$$

Il punteggio di ogni singolo dipendente sia per la somma che per l'attribuzione del punteggio individuale è rapportato alla percentuale del part time.

2e)- 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.

2f)- Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

2g)- L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

2h)- La corresponsione dell'importo relativo all'indennità disciplinata dal presente articolo è effettuata l'anno successivo previa redazione di apposita "scheda di valutazione delle specifiche responsabilità ex art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018 da parte del Responsabile di Settore

Profilo professionale	N. addetti	Autonomia operativa e rilevanza esterna/interna atti	Complessità dell'attività	Responsabilità gestionale	Importo complessivo
Collaboratore professionale Segreteria (30 ore p.t.)	1	20	20	20	1.333,00
Istruttore amm. Servizi demografici	1	20	20	20	1.600,00
Collaboratore professionale Segreteria	1	20	20	20	1.600,00
Istruttore Bibliotecario	1	20	20	20	1.600,00
Istruttore Tecnico	1	20	20	20	1.600,00
Agente di Polizia Locale	1	20	20	20	1.600,00

3)- Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'**art. 70 quinquies, comma 2**, del CCNL 21.05.2018 (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350,00 euro) è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL una percentuale del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza).

3a)- L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018.

3b)- L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità.

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

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe ed elettorale	€ 300,00
b) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 300,00

3d)- I provvedimenti di attribuzione sono formalmente adottati da ciascun Responsabile di Settore, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di Conferenza dei responsabili. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme.

3e)- 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.

3f)- Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

3g)- L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

3h)- La corresponsione dell'importo relativo all'indennità disciplinata dal presente articolo è effettuata l'anno successivo previa redazione di apposita "scheda di valutazione delle specifiche responsabilità" ex art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018 da parte del Responsabile di Settore

4)- Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità tra quelle previste dall'art. 70-quinquies, co. 1, e/o tra quelle previste dall'art. 70-quinquies, co. 2, del

CCNL del 21.05.2018. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Art. 11

Indennità per il personale della Polizia locale

1)- L'**indennità di servizio esterno** di cui all'art. 56–quinquies del CCNL viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

1a)- L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 e di cui al presente CCDI.

1b)- La prevista durata nel corso dell'anno e l'effettivo svolgimento di servizi "esterni" di vigilanza in via continuativa viene attestato dal Comandante/Responsabile del Settore Polizia Locale.

1c)- L'importo giornaliero dell'indennità di cui al presente articolo è determinato in €. 1,00

1d)- Sulla base della precedente attestazione, la concreta determinazione dell'importo del fondo da destinare alla quota relativa all'espletamento del servizio esterno sarà fissata nel prospetto annuale di destinazione del fondo da allegare al contratto collettivo decentrato integrativo parte economica.

1e)- Ai fini del riconoscimento sia dell'effettivo svolgimento del servizio esterno, il Comandante/Responsabile del Settore Polizia Locale deve attestare le sole giornate in cui il servizio esterno sia stato effettivamente svolto in via continuativa sulla base di quanto segue:

- il servizio esterno è da intendersi svolto in via continuativa ove tale servizio sia stato svolto per almeno i due terzi delle giornate lavorative mensili.

1f)- La liquidazione/pagamento della quota relativa all'espletamento di servizio esterno è effettuata previa presentazione dell'attestazione di cui sopra, nella prima mensilità utile.

2)- Le parti convengono di attribuire l'indennità di **funzione** di cui all'art. 56-sexies del CCNL del 21.05.2018 unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità. L'indennità di funzione viene quindi riconosciuta soltanto ai dipendenti con responsabilità il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.

2a)- I provvedimenti di attribuzione sono adottati dal Comandante/Responsabile del Settore di Polizia Locale, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, attraverso un sistema numerico che declini specificamente almeno i seguenti fattori di valutazione:

1. autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti – **max 15 punti**;
2. complessità dell'attività – **max 15 punti**;

3. responsabilità gestionale – max 15 punti;
4. grado - max 15 punti

Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 32 punti complessivi.

Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:

- somma a disposizione.
- somma dei punteggi delle indennità di funzione.
- punti attribuiti alla singola indennità di funzione.

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

$$A/B * C.$$

Il punteggio di ogni singolo dipendente sia per la somma che per l'attribuzione del punteggio individuale è rapportato alla percentuale del part time.

2b)- Ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo, le posizioni di lavoro connesse al grado rivestito devono presentare necessariamente una o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente sotto il profilo temporale rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

Responsabilità di preposizione a strutture complesse / strategiche

2c)- Al finanziamento dell'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL del 21.05.2018 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL una percentuale del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza).

2d)- Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

2e)- L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

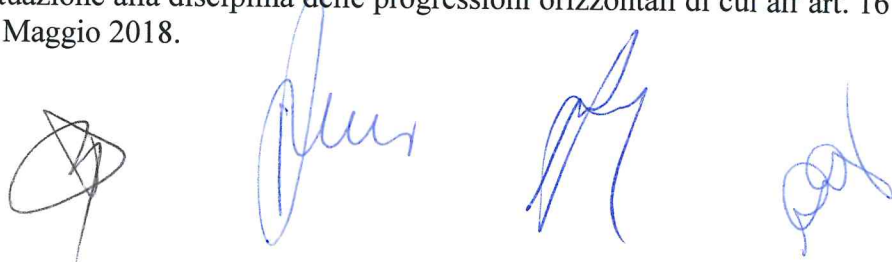
2f)- La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata l'anno successivo previa redazione di apposita "scheda di valutazione delle specifiche responsabilità" da parte del Responsabile di Settore.

Ai sensi dell'art. 56 quinquies comma 5 e dell'art. 56 sexies comma 6 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, al verificarsi delle condizioni innanzi indicate la presente disciplina trova applicazione a far data dalla sottoscrizione del presente CCDI.

Art. 12

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

Con il presente contratto si dà attuazione alla disciplina delle progressioni orizzontali di cui all'art. 16 del C.C.N.L. Funzioni Locali del 21 Maggio 2018.



1. Selezione preliminare

Al fine di procedere ad una prima selezione del personale da ammettere alla proposta di progressione orizzontale, si esclude da tale proposta il personale che non risulti essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi (maturato al 31 dicembre dell'anno antecedente a quello della proposta di progressione orizzontale).

2. Formazione della graduatoria generale

La graduatoria risulta formata:

a) valutazione performance individuale nel triennio precedente

- sulla base del punteggio, relativo alla maturazione professionale, ricevuto nelle schede di valutazione considerando la valutazione della performance individuale dei **tre** anni precedenti a quello a cui si riferisce la progressione orizzontale; per il personale che usufruisce dell'istituto della maternità e della paternità sarà considerata la valutazione degli ultimi **tre** anni "utili";
- tutte le valutazioni saranno ricalcolate in centesimi;
- si determina la media aritmetica delle valutazioni ricevute nei **tre** anni precedenti nell'ambito del Comune di Castel Rozzone o di quello di provenienza in caso di mobilità volontaria;
- si applicano le seguenti fasce:
 - a). da 95 a 100 punteggio assegnato pari a "100";
 - b). da 90 a 94 punteggio assegnato pari a "90";
 - c). da 85 a 89 punteggio assegnato pari a "85";
 - d). da 80 a 84 punteggio assegnato pari a "80".
- il punteggio minimo richiesto, in ordine alla valutazione della maturazione professionale, per poter accedere alla proposta di selezione è **pari a: 80**;

b) esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento

In caso di parità di punteggio ottenuto in ordine alla valutazione della performance individuale, è data priorità nella graduatoria finale al dipendente con maggior esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, indipendentemente dalla categoria e posizione economica ricoperta, applicando il seguente criterio: punti 0,10 per ogni trimestre di servizio maturato sino al 31 dicembre dell'anno antecedente a quello della proposta di progressione orizzontale. L'anzianità si intende maturata nel comparto Funzioni Locali.

Qualora, poi, si verificasse l'ipotesi di ulteriore parità di punteggio è data priorità al dipendente con maggiore anzianità di "assunzione in servizio".

3. Disposizioni finali

La graduatoria **annua** è distinta per categoria.

Successivamente la graduatoria formatasi verrà applicata fino a concorrenza della eventuale somma annualmente assegnata alla categoria dalla Giunta Comunale che comunque non sarà superiore ad una quota del 30% dei dipendenti di ciascuna categoria.

€ 0,00

Le parti si impegnano a valutare la possibilità di prevedere le risorse per procedere alle progressioni economiche orizzontali nell'anno 2019.

Art. 13

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

- 1)- Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018.
- 2)- Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
- 3)- La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche verrà regolata da apposito e separato atto.
- 4)- Le parti definiscono che i titolari di Posizione organizzativa compartecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto. Laddove la regolazione di tali compensi è contenuta in atti appositi e separati integrativi di questo CCDI, a tali atti viene anche demandata la definizione della correlazione tra il compenso e l'indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

€ 492,91

Art. 14

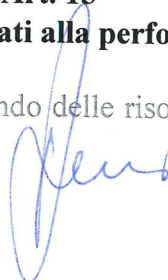
Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

- 1)- A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziare dall'amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.
- 2)- Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
- 3)- Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.
- 4)- Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di progetti compatibili con le destinazioni previste dall'art. 208, commi 4 lett. c) e 5 del D. lgs n. 285/1992, sono eventualmente definite annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione di tali proventi.

Art. 15

Premi correlati alla performance

- 1)- Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come



determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), è destinato ai premi correlati alla performance.

2)- **Le risorse finalizzate a premiare la performance individuale** sono ripartite tra i settori dell'ente al fine di definire dei "budget" per ciascun settore. Per la determinazione di tale budget si procede con il seguente meccanismo di calcolo:

1. determinazione delle risorse assegnate alla performance individuale, pari al 30% delle risorse totali;
2. determinazione della quota relativa alla "maggiorazione del premio individuale": quota 30% della media pro-capite performance individuale; la maggiorazione del premio individuale è attribuita a un solo dipendente dividendo le risorse destinate alla performance individuale per il numero dei dipendenti esclusi i titolari di posizione organizzativa e moltiplicando il valore così ottenuto per il 30%.
3. tale quota è, dunque, sottratta alla quota complessiva delle risorse assegnate alla performance individuale;
4. la quota residua è suddivisa per il numero dei dipendenti in servizio dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, così da ottenere il "valore medio". Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time secondo il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:


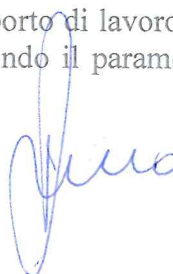

Categoria	Parametro
A	//
B	0,90
Accesso B3	0,97
C	1,04
D	1,07

Il calcolo così effettuato è moltiplicato nuovamente per il parametro dei soli dipendenti del settore come previsto dal precedente comma.

Per l'erogazione di tale quota si procede moltiplicando la valutazione individuale per il parametro di cui alla tabella soprariportata rapportato al part-time. I risultati così ottenuti vengono sommati per tutti dipendenti del settore, le risorse destinate alla valutazione individuale sono divise per tale somma dando come risultato un valore unitario che viene infine moltiplicato per la valutazione di ciascun dipendente calcolata applicando il parametro della categoria di appartenenza.

3)- **Le risorse finalizzate a premiare la performance organizzativa** sono ripartite tra i settori dell'ente al fine di definire dei "budget" per ciascun settore. Per la determinazione di tale budget si procede con il seguente meccanismo di calcolo:

1. determinazione delle risorse assegnate alla performance organizzativa, pari al 70% delle risorse totali;
2. la somma di cui sopra è suddivisa per il numero dei dipendenti in servizio presso l'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, così da ottenere il "valore medio". Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e secondo il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:



Categoria	Parametro
A	//
B	0,90
Accesso B3	0,97
C	1,04
D	1,07

Il calcolo così effettuato è moltiplicato nuovamente per il parametro dei soli dipendenti del settore come previsto dal precedente comma.

Tale importo tra i dipendenti viene suddiviso per la somma nel settore dei parametri di cui alla tabella soprariportata ed il risultato così ottenuto viene moltiplicato per lo stesso parametro individuale. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.

La compilazione della scheda a cura del Responsabile di Settore costituirà attestazione di liquidazione per la relativa somma

La quota finalizzata al cd **Premio individuale** ex art. 69 CCNL del 21.05.2018 è assegnata ad un solo dipendente, indipendentemente dalla categoria di appartenenza, secondo i seguenti criteri:

- valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento tra coloro che risultano avere una scheda di valutazione con il medesimo punteggio di performance individuale più alto nell'intero Ente;
- in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
- in caso di ulteriore parità, in sede di conferenza di servizio tra Responsabili di Settore e Segretario comunale, sarà individuato il dipendente cui riconoscere il Premio in questione.

Art. 16 Welfare integrativo

1)- Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno ai sensi dell'art. 72, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 17 Disposizioni particolari

1. Personale assunto nel corso dell'anno

Il personale assunto nel corso dell'anno potrà concorrere ai premi correlati alla performance solo in caso di esito positivo del periodo di prova. Tale personale sarà comunque destinatario di altri istituti economici ove spettanti.

2. Personale cessato nel corso dell'anno

Il personale cessato nel corso dell'anno concorre all'assegnazione dei premi correlati alla performance se la *presenza in servizio* ha avuto una *durata non inferiore a 90 giorni nell'anno*. Al di sotto di questo periodo minimo la valutazione non potrà essere effettuata. In tal caso, nella scheda si darà conto di tale circostanza.

Il personale cessato nel corso dell'anno concorre all'assegnazione dei premi correlati alla performance se la *presenza in servizio* ha avuto una *durata non inferiore a 90 giorni nell'anno*. Al di sotto di questo periodo minimo la valutazione non potrà essere effettuata. In tal caso, nella scheda si darà conto di tale circostanza.

Fa eccezione a quanto sopra prescritto il periodo di presenza in servizio, inferiore a 90 giorni, derivante da assunzioni mediante la procedura di mobilità volontaria: esso, infatti, è considerato periodo utile ai fini della valutazione.

Ai fini della liquidazione dei premi correlati alla performance **le assenze (a qualunque causa imputabili)** devono essere considerate in ragione degli effetti quali-quantitativi del livello di partecipazione al conseguimento degli obiettivi sia di performance organizzativa che individuale.

Casi particolari

Dipendenti che transitano da un settore ad un altro nel corso dell'anno: le schede di valutazione sono compilate dai responsabili di settore, rispettivamente, di provenienza e di destinazione limitatamente al tempo di assegnazione all'unità operativa del dipendente interessato. Ai fini del punteggio complessivo finale, la valutazione sarà data dalla media delle valutazioni effettuate dai diversi responsabili rapportata al periodo di assegnazione ai diversi settori. Il grado di partecipazione del conseguimento degli obiettivi sarà ottenuto mediante la media dei coefficienti assegnati nelle singole schede di valutazione.

Flessibilità orario di lavoro

L'orario flessibile trova applicazione per tutto il personale dipendente, fatta eccezione del personale assegnato a Servizi interessati dall'organizzazione in turni o dall'organizzazione del lavoro in squadre.

L'orario flessibile deve rispettare i seguenti criteri:

1)- le fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuate secondo i seguenti criteri:

- Durata di un'ora di flessibilità in entrata e corrispondente durata di un'ora di flessibilità in uscita;
- Flessibilità sia in entrata che in uscita riconosciuta a tutti i dipendenti, sia al personale full-time che part-time;
- Applicazione delle predette flessibilità in tutti i giorni di servizio;
- Salvaguardia in ogni caso degli orari di apertura al pubblico sia nell'orario antimeridiano sia in quello pomeridiano.

2)- E' considerato ritardo l'ingresso oltre la fascia di flessibilità in entrata prevista. Tale circostanza va tempestivamente segnalata al Responsabile (o al Segretario comunale, nei casi previsti) ed è, quindi, necessaria l'autorizzazione del Responsabile (o del Segretario comunale, nei casi previsti).

Anche l'uscita anticipata rispetto al normale orario di servizio va tempestivamente segnalata al Responsabile (o al Segretario comunale, nei casi previsti) ed è quindi necessaria l'autorizzazione.

3)- Le entrate prima delle fasce di ingresso previste, sia al mattino che al pomeriggio in caso di rientro, non verranno conteggiate.

4)- I dipendenti tenuti al rientro pomeridiano hanno diritto ad usufruire di una pausa per il pranzo di almeno mezz'ora.

8. Compatibilmente con le esigenze di servizio, e fermo restando l'obbligo del rispetto dell'orario contrattuale, per particolari e comprovate esigenze familiari (quali la frequenza del nido, della scuola materna o elementare del figlio, ecc.) il dipendente può essere eccezionalmente autorizzato, per singole giornate, a posticipare l'entrata o ad anticipare l'uscita dal lavoro rispetto alle corrispondenti fasce di flessibilità.

9. Le prestazioni al di fuori delle fasce di flessibilità di uscita saranno calcolate solo nel caso che costituiscano compimento di lavoro straordinario, autorizzato dal Responsabile.

Art. 18 Disposizione finale

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

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

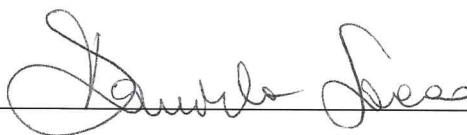
NOTA A VERBALE

Pur non condividendo le modalità di distribuzione delle risorse decentrate relativamente alla decorrenza dell'applicazione degli istituti del CCNL 21.05.2018, le OO.SS. firmano il presente CCDI per permettere l'erogazione del fondo al personale dipendente.

Castel Rozzone li 31.12.2018

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Presidente D.ssa Daniela Sacco



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U. Sig. Jacopo Marco Magnocavallo

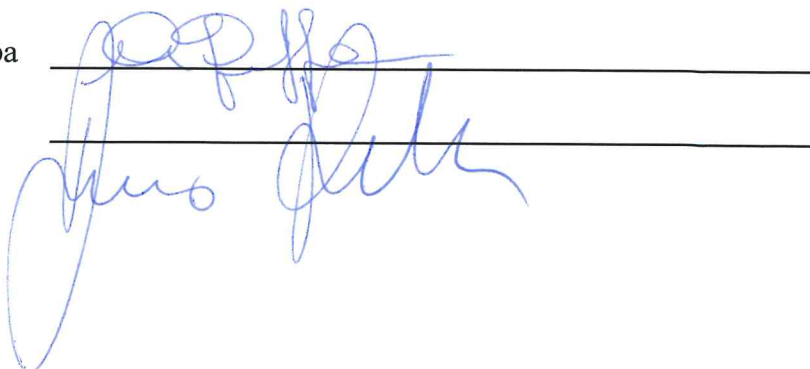


I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

FP CISL- Sig.ra Alessandra Giampapa



FP CGIL – Sig. Dino Pusceddu



ALLEGATO A – RIEPILOGO UTILIZZO RISORSE DECENTRATE

Finalità del compenso	Percentuale	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale	14,57 %	€ 4.029,53
Compenso per erogazione della performance organizzativa	35,67 %	€ 9.897,09
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	0,76 %	€ 212,08
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	... %	€ ...
Indennità di turno	5,77 %	€ 1.600,00
Indennità di reperibilità.	... %	€
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno	... %	€ ...
Indennità per particolari condizioni di lavoro	4,57 %	€ 1.268,00
Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno.	... %	€
Indennità per specifiche responsabilità	33,63 %	€ 9.333,00
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	2,16 %	€ 600,00
Indennità per il servizio esterno personale PL	1,14 %	€ 317,00
Indennità di funzione personale PL	... %	€
Indennità funzionari ex 8 ^a qualifica funzionale	... %	€
Indennità per il personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione	... %	€
Risorse destinate ai messi notificatori	... %	€
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	1,78%	€ 492,91
Progetti specifici finanziati	... %	€
Progetti per la Polizia Locale	... %	€
TOTALE	100 %	€ 27.749,61

