



Comune di Cava Manara
Provincia di Pavia

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Cava Manara
per il triennio 2019/2021**

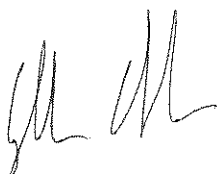
Sommarario

CONTRATTO GIURIDICO 2019/2021	3
Art. 1 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo	3
Art. 2 Verifiche dell'attuazione del contratto	3
Art. 3 Disciplina del lavoro straordinario	3
Art. 4 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, comma 4, lettera m, CCNL 21.05.2018)	4
Art. 5 Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa e incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4 lettera u CCNL 21.05.2018).....	4
Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018).....	4
Art. 7 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili (art. 7, comma 4 lettera a) CCNL 21.05.2018).....	5
Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 7 comma 4 lettera d) CCNL 21.05.2018)	5
Art. 9 Criteri per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21.05.2018 (art. 7 comma 4 lettera f).....	6
Art. 10 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2 CCNL 21.05.2018.....	8
Art. 11 Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale art. 56 quinquies.....	9
Art. 12 Indennità di funzione personale della Polizia Locale art. 56 sexies	9
Art. 13 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.....	9
Art. 14 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale	11
Art. 15 Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo.....	12
Art. 16 Premi correlati alla performance	12
Art. 17 Orario di lavoro e flessibilità oraria (art. 7, comma 2 lettera p CCNL 21.05.2018)	12
Art. 18 Previdenza complementare (art. 56 quater CCNL 21.05.2018)	13
Art. 19 Disposizioni finali.....	13















CONTRATTO GIURIDICO 2019/2021

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 Cava Manara 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 collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal giorno successivo alla data di stipulazione sino al 31 dicembre 2021, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
3. La sua durata è triennale, fatta salva la volontà delle parti di rivederne le condizioni e conserva efficacia fino alla stipula del successivo contratto collettivo integrativo.
4. La ripartizione delle risorse del fondo per il salario accessorio viene effettuata con accordo annuale sulla base degli istituti giuridici disciplinati nel presente contratto.

Art. 2 Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Ai sensi dell'art 8 comma 7 del CCNL del 21.5.2018 le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica o in sede di definizione dell'accordo annuale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 20 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3 Disciplina del lavoro straordinario

1. Per prestazioni di lavoro straordinario si intendono tutte le prestazioni giornaliere di almeno trenta minuti consecutivi rese dal personale oltre l'ordinario orario di lavoro e debitamente autorizzate dal Responsabile di Servizio nei limiti della disponibilità delle risorse per il pagamento delle prestazioni stesse. E' rimessa alla discrezionalità del responsabile di servizio l'autorizzazione di prestazioni di lavoro straordinario inferiori ai trenta minuti.
2. Il lavoro straordinario computato su base oraria può essere liquidato solo in presenza della preventiva autorizzazione del Responsabile e della rilevazione delle presenze tramite sistemi automatizzati, con l'eccezione delle prestazioni effettuate in occasione di missioni e trasferte, eventi eccezionali e imprevedibili.
3. Gli incrementi di risorse e l'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.
4. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano 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 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 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.

5. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", nel caso in cui quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa.

Art. 4 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, comma 4, lettera m, CCNL 21.05.2018)

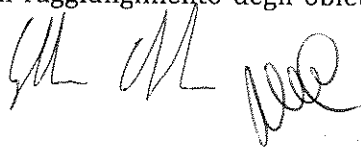
1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico 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 videotermini.
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. 5 Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa e incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4 lettera u CCNL 21.05.2018)

1. Le parti prendono atto che gli incarichi di posizione organizzativa sono stati ridefiniti alla luce degli artt. 13 e ss. del CCNL 21.5.2018.
2. Con riferimento all'art. 7, comma 4, lett. u), del CCNL 21.5.2018, le parti prendono atto che per l'anno 2019 non verrà effettuato alcun incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, del medesimo CCNL, con riduzione del fondo delle risorse decentrate.
3. Fino alla vigenza dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo in sede di accordo annuale.
4. Il Comune è un ente senza dirigenza e, pertanto, non occorre apportare la decurtazione di cui all'art. 67 comma 1, in quanto le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative erano già corrisposte a carico del bilancio dell'ente.

Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

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).

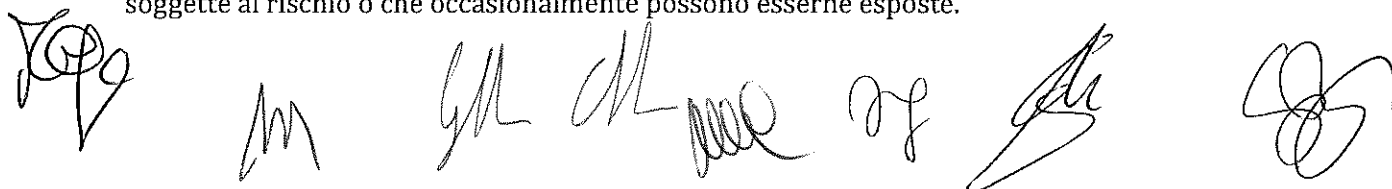
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 7 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili (art. 7, comma 4 lettera a) CCNL 21.05.2018)

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018 e quindi:
 - a. Progressioni economiche nella categoria;
 - b. Indennità di comparto
 - c. Quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asilo nido di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo del CCNL 14.09.2000 e all'art. 6 CCNL 05.10.2001;
 - d. Indennità ex VIII livelli
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.
3. Costituiscono altresì importo consolidato, salvo diversa previsione in sede di accordo annuale, gli altri istituti che, secondo le scelte organizzative dell'ente, assumono carattere di stabilità; la ripartizione delle rimanenti risorse viene annualmente definita fra le parti.
4. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13[^], devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
5. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.
6. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile incrementano le risorse destinate alla performance individuale.
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 112/08 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.
9. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione e la relativa voce di finanziamento.
10. In tale prospetto i valori relativi alla indennità di turno, alla indennità per condizioni di lavoro, alla indennità di servizio esterno sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance individuale.

Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 7 comma 4 lettera d) CCNL 21.05.2018)

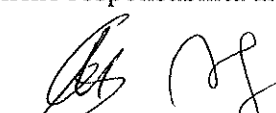
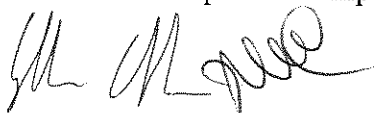
1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o impicanti il maneggio di valori.
2. Per le attività esposte a rischio le parti condividono che al personale adibito ad attività tecnico-manutentive, di giardinaggio, di pulizia e di manutenzione stradale, le quali comportano attività esposte a rischio viene attribuita la quota giornaliera di € 1,40 commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività. I responsabili di servizio individuano le figure che stabilmente sono soggette al rischio o che occasionalmente possono esserne esposte.



3. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio.
4. E' riconosciuto al personale che svolge **le attività disagiate** un importo unico giornaliero pari a € 1,40
5. Il disagio è determinato da:
- a) ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite, diversificate nei giorni della settimana, disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio;
 - b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - c) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - d) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio
7. **La misura dell'indennità riferita al maneggio valori** è commisurata all'entità media mensile delle somme o di altri valori che sono consegnati all' economo, all'agente contabile o sub agente contabile, come individuato con atto formale dell'ente. Sono individuate le seguenti fasce:
- | | |
|--|---------------|
| da euro 1.000,00 a € 5.000,00 annui: | € 1,00/giorno |
| da euro 5.000,00 a € 10.000,00 annui: | € 1,40/giorno |
| da euro 10.000,00 a € 15.000,00 annui: | € 1,80/giorno |
| da euro 15.000,00 a € 20.000,00 annui: | € 2,20/giorno |
| oltre € 20.000,00 annui: | € 2,60/giorno |
8. Le indennità di cui ai commi precedenti sono rapportate alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori. Vengono quantificate a consuntivo.
9. Tali indennità sono incompatibili con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
10. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono finanziate con le risorse di parte fissa del fondo e rivestono caratteri di continuità in quanto correlate a scelte organizzative dell'ente.

Art. 9 Criteri per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21.05.2018 (art. 7 comma 4 lettera f)

1. 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 non incaricato di posizione organizzativa. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018; l'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile di Servizio. Il compenso è determinato per tutte le categorie professionali in valori annui lordi che variano fino ad un massimo di € 3.000,00

2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono finanziate con le risorse di parte fissa del fondo e rivestono carattere di continuità in quanto correlate a scelte organizzative dell'ente
4. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
5. Per la valutazione delle specifiche responsabilità sono previsti i seguenti criteri di valutazione:

1. COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA MAX 45 PUNTI

- a) Autonomia operativa e rilevanza esterna degli atti assunti con/senza firma del responsabile MAX 15 punti
- b) Responsabilità di programmazione/pianificazione anche con funzioni vicarie MAX 15 punti
- c) Responsabilità di preposizione a uffici con attività complesse e/o responsabilità di coordinamento MAX 10

2. RELAZIONI CON UTENZA ESTERNA MAX 20 PUNTI

- a) Responsabilità per la preposizione a sportelli previsti per legge o istituiti dall'ente e caratterizzati da particolari complessità delle relazioni esterne

3. RESPONSABILITA' GESTIONALE MAX 35 PUNTI

- a) Responsabilità di redazione pareri istruttori in ordine all'adozione di atti amministrativi (delibere/determine) o predisposizione atti amministrativi/istruttoria procedimentale

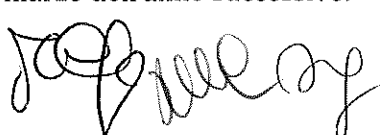
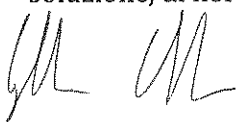
6. La determinazione dell'importo economico spettante alla posizione valutata si ottiene moltiplicando il punteggio totale raggiunto per il valore punto, determinato dal rapporto fra il budget annualmente reso disponibile e la sommatoria dei punteggi ottenuti dalle singole valutazioni, come di seguito determinato:

Valutazione posizione(a) = $\sum$ dei punteggi ottenuti nei criteri 1,2,3

Valore punto (b) = Budget disponibile / $\sum$ a (punteggi ottenuti dalle singole posizioni)

Valore indennità (c) = valore punto (b) x valutazione posizione (a)

7. Il punteggio minimo per accedere all'indennità è di 30 punti. Le indennità non possono comunque essere superiori ad € 3.000,00
7. Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono al 31 dicembre di ogni anno solare, salvo proroga. Sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative. La loro corresponsione è subordinata alla verifica dell'effettivo espletamento delle particolari responsabilità connesse all'incarico da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno. L'indennità verrà erogata annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo.



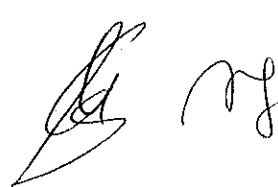
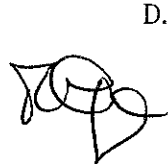
8. Qualora il lavoratore rimanga assente dal servizio per periodi continuativi nel corso dell'anno, per superiori ai trenta giorni, il Responsabile di Servizio può applicare una decurtazione dell'indennità per l'assenza eccedente i trenta giorni computata su base 365 giorni.
9. Non vengono computate le assenze relative a:
- ferie e festività soppresse
 - astensione obbligatoria per maternità limitatamente a cinque mesi
 - donazione del sangue
 - permessi retribuiti di cui alla Legge 104/1992
 - infortunio sul lavoro nell'Ente
 - permessi sindacali retribuiti
 - riposo compensativo e recupero lavoro straordinario
 - permessi retribuiti.
11. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.
12. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. Tali risparmi rappresentano economie di bilancio.
13. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
14. La somma destinata al finanziamento dell'indennità per le specifiche responsabilità in oggetto è definita annualmente in sede di accordo annuale.

Art. 10 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2 CCNL 21.05.2018

1. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui all'art. 14 del presente CCDI del presente articolo come di seguito dettagliato

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€. 350,00
b) Ufficiale elettorale	€. 350,00
c) Responsabile di tributi	€. 350,00
d) Messo notificare con funzioni di ufficiale giudiziario	€ 350,00

2. Qualora per la medesima tipologia di responsabilità vi siano più dipendenti incaricati, il compenso, nella misura massima di € 350,00, verrà ripartito fra gli stessi.
3. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono finanziate con le risorse di parte fissa del fondo e rivestono carattere di continuità in quanto correlate a scelte organizzative dell'ente.
5. 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.
6. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, a i sensi del D.lgs 151/2001.



7. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata semestralmente..
8. La somma destinata al finanziamento dell'indennità per le specifiche responsabilità in oggetto è definita annualmente in sede di accordo annuale

Art. 11 Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale art. 56 quinquies

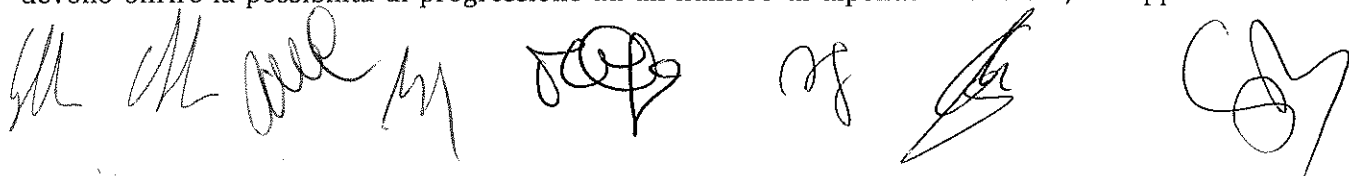
1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio esterno di vigilanza; il compenso spetta per le giornate di effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
2. La continuità è rappresentata dallo svolgimento di almeno la metà di servizio esterno alla sede dell'ente del turno lavorativo settimanale.
3. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in euro 2,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. 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 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile.
5. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio e all'effettivo svolgimento di servizi esterni accertato dal responsabile del servizio e comunicato al servizio personale.
7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018 e sono annualmente stimate sulla base della situazione organizzativa di volta in volta vigente.

Art. 12 Indennità di funzione personale della Polizia Locale art. 56 sexies

1. Al personale di categoria C e D che non sia titolare di Posizione Organizzativa, appartenente al servizio di polizia locale è attribuita una indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità assegnati con atto formale del responsabile del servizio.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente. La determinazione dell'indennità, nei limiti delle risorse, destinate per tale finalità in sede di accordo annuale, terrà conto dei suddetti criteri e verrà corrisposto agli agenti appositamente nominati dal responsabile del servizio competente di concerto con il segretario comunale.

Art. 13 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

1. Le progressioni economiche all'interno della categoria saranno attuate periodicamente, previa selezione, sulla base dei criteri e delle modalità che seguono, nel limite delle risorse annualmente destinate a tale istituto e a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL Funzioni locali 21/5/2018. Tali oneri sono comprensivi anche della tredicesima mensilità.
2. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota parziale di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
3. Tenuto conto delle direttive dell'amministrazione viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a



quelli complessivamente in servizio, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

4. Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 31 dicembre dell'anno precedente all'attivazione della procedura.
5. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro. Per i dipendenti con profilo di accesso D3, in essere prima dell'entrata in vigore del CCNL 21.05.2018 la progressione economica è calcolata con riferimento a tale posizione.
6. Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
7. Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
8. Il Responsabile di Servizio competente in materia di personale provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, attraverso la diffusione di apposito avviso con modalità idonee a garantire l'effettiva conoscenza da parte di tutti i dipendenti. Al personale interessato viene assegnato un tempo minimo di giorni 10 (dieci) naturali e consecutivi per procedere alla presentazione delle domande e della documentazione attestante il possesso dei titoli che si intendono far valere ai fini della valutazione; la domanda è corredata dall'elenco dettagliato dei titoli allegati alla stessa, ovvero, qualora già presenti nel fascicolo personale, gli estremi dei titoli medesimi. Non sono valutabili titoli non allegati alla domanda, ovvero per i quali non siano precisamente indicati gli estremi degli stessi.
9. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni avviene sulla base della documentazione presente agli atti e di quella eventualmente presentata dagli interessati nei termini indicati nell'avviso, a cura del Responsabile di Servizio competente in materia di personale.
10. Dell'ammissione o dell'esclusione (per presentazione della domanda oltre i termini previsti, per mancanza dei requisiti richiesti, o per altre motivazioni da specificarsi) alla selezione viene data comunicazione al personale secondo modalità idonee ad assicurare effettiva ricezione.
11. La partecipazione alle selezioni è consentita ai dipendenti che abbiano almeno tre anni di anzianità maturati nella posizione economica di riferimento alla data del 31.12 dell'anno precedente di attivazione della procedura.
12. La Progressione Economica Orizzontale avrà decorrenza dal 1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
13. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

a) **Risultanze valutazione performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto:** Prestazione individuale in relazione alle risultanze della performance individuale del triennio che precede la selezione, determinando la media del punteggio ottenuto nei tre anni.

b) **Livello di professionalità e di partecipazione a processi di miglioramento**

b.1: Curriculum professionale: esperienze maturate anche al di fuori dell'Ente in ambiti di attività omogenee al profilo ricoperto e titoli di studio o di merito posseduti utilizzati od utilizzabili nell'ambito dell'attività lavorativa, abilitazioni professionali utilizzabili in attività comunali

b.2 Esercizio efficace di mansioni di responsabilità assegnate nell'ambito della prestazione lavorativa: attività di coordinamento di progetti o squadre ed incarichi formali assegnati nell'ambito della attività lavorativa (di progetto, di procedimento, di rappresentanza, di delega, di risultato, di relazione esterna, di supporto, diversi non ordinari)

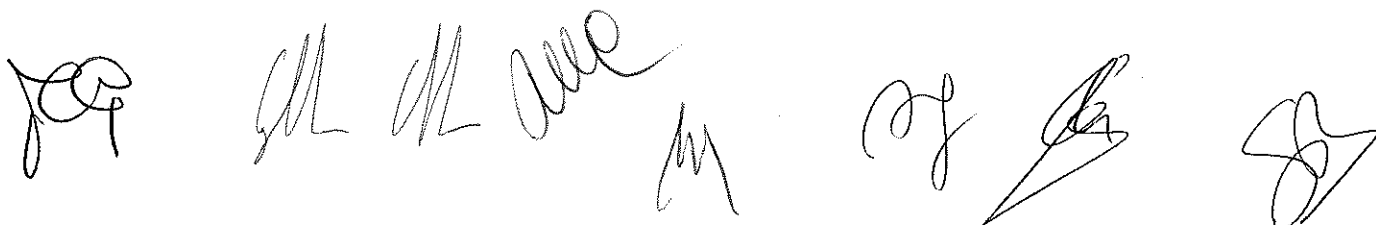
b.3 Arricchimento professionale acquisito presso il Comune all'interno di: corsi di aggiornamento, formazione: Per formazione e aggiornamento professionale, in particolare, si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi. A tal fine si considera la partecipazione a corsi di formazione ed

aggiornamento, purché strutturati in maniera adeguata e tali da costituire garanzia di crescita professionale

14. La selezione avviene sulla base dei requisiti e dei criteri individuati nei precedenti commi e nei limiti dei punteggi di cui alla scheda vigente
15. Le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base al differenziale teorico per il passaggio alla categoria economica immediatamente superiore e alla distribuzione del personale nelle varie categorie.
16. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata dai titolari di Posizione organizzativa in sede di conferenza dei responsabili di servizio presieduta dal Segretario comunale, per i dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D e dal Segretario comunale per i dipendenti titolari di Posizione Organizzativa.
17. La progressione economica superiore è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, sarà preferito il candidato più anziano di età.
18. Una volta definite, le graduatorie sono approvate con determinazione del Responsabile di Servizio competente in materia di personale, sulla base delle risorse disponibili.
19. Il dipendente, entro 10 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione della propria valutazione, può presentare al Responsabile della valutazione una richiesta di riesame. Entro 20 giorni dalla comunicazione della valutazione il dipendente, anche con il supporto delle OOSS, può inoltrare richiesta scritta di riesame al Segretario Comunale. Il Responsabile ha 12 giorni di tempo per eventualmente modificare la valutazione fatta. Non sono previste ulteriori procedure di ricorso interne all'Amministrazione.

Art. 14 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: *"L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali."* E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto.
2. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che potranno essere oggetto di finanziamento, secondo gli importi di anno in anno previsti, sono le seguenti:
 - a) le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016;
 - b) le risorse destinate all'attuazione dell'articolo 1, comma 1091 della legge n. 145 del 2018 "Incentivi Entrate";
 - c) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT;
3. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e dell'articolo 1, comma 1091 della legge n. 145 del 2018 si rinvia allo specifico regolamento in corso di aggiornamento in ordine al quale le parti concordano criteri di utilizzo delle risorse e condizioni e modalità di corresponsione dell'incentivo come definiti nell'allegato A
4. Le risorse finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale da specifiche disposizioni di legge saranno quindi determinate, nel loro effettivo importo, solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono.

A series of handwritten signatures in black ink, likely representing the officials involved in the document's approval or signing process. There are approximately eight distinct signatures of varying styles, some appearing to be initials or full names in cursive.

Art. 15 Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

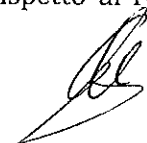
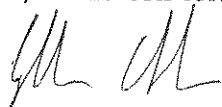
1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziare dall'amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.
2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché 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 del codice della strada, sono definite annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione di tali proventi.

Art. 16 Premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
2. La valutazione della performance del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato avviene in base alle modalità previste dal sistema di valutazione della performance, che lega in modo diretto e puntuale la valutazione alla premialità corrisposta.
3. Le risorse vengono poi suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa e vengono distribuite sulla base del sistema di distribuzione della performance vigente.
4. Le risorse vengono poi suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa e vengono distribuite sulla base del sistema di distribuzione della performance vigente.
5. La maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente è attribuita a 1 dipendente. Tale importo riduce in parti uguali le quote da assegnare agli altri dipendenti.
6. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Art. 17 Orario di lavoro e flessibilità oraria (art. 7, comma 2 lettera p CCNL 21.05.2018)

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti è articolato su cinque giorni (dal lunedì al venerdì), o su sei giorni (da lunedì a sabato) in base all'organizzazione del servizio.
2. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare è previsto un orario flessibile giornaliero individuando una fascia temporale di flessibilità in entrata e in uscita di trenta minuti giornalieri. La flessibilità può essere utilizzata anche nei casi di rientri pomeridiani, sempre nel rispetto del limite complessivo di 30 minuti giornalieri. Salva diversa organizzazione dei servizi la flessibilità in uscita non può essere usufruita nelle fasce di apertura al pubblico.
3. ~~Non~~
4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del precedente comma, qualora non recuperato in giornata, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile del servizio.
5. Per le particolari modalità di svolgimento dell'attività assegnata per i seguenti servizi non è previsto l'istituto della flessibilità: polizia locale, servizi scolastici, servizi di protezione civile.
6. 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:

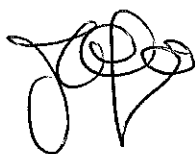
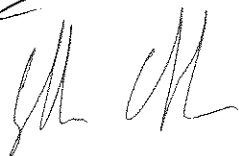
- a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
- b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 18 Previdenza complementare (art. 56 quater CCNL 21.05.2018)

1. Al personale della polizia locale è riconosciuto un fondo di previdenza complementare secondo la quota che annualmente viene definita in sede di destinazione dei proventi derivanti dalle sanzioni del codice della strada con riferimento al regolamento vigente.
2. In caso di nuove assunzioni si ~~APPLICA LA QUOTA È DESTINATA AI CONTRIBUTI~~ *APPLICA LA QUOTA È DESTINATA AI CONTRIBUTI DATORIALI DEL FONDO PENSIONE. È FATTA SALVA LA VOLONTÀ DEL LAORATORE DI CONVERTIRE L'ADESIONE CUI INTERVENUTA A FORTE PENSIONISTICHE INDIVIDUALI*

Art. 19 Disposizioni finali

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.

 FPCGK

ALLEGATO A

Stralcio regolamento per la determinazione e ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche

Articolo 6 – Utilizzo delle risorse del fondo destinate all'incentivazione del personale

1. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi dei precedenti articoli 3, 4 e 5, è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura tra il responsabile unico del procedimento e i dipendenti che svolgono le attività di programmazione della spesa, per la verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti nonché tra i loro collaboratori.
2. Gli importi di cui al comma precedente sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione e dai medesimi importi sono altresì dedotte le risorse necessarie alla copertura degli oneri Irap gravanti sull'amministrazione.
3. Le risorse di cui al comma 1 sono ripartite tra i dipendenti come segue:

Lavori

Responsabile unico del procedimento	50,00%	Responsabile del procedimento	60,00%
		Attività tecnica (80%) e amministrativa (20%) di programmazione della spesa	5,00%
		Verifica preventiva e validazione dei progetti (verifica preventiva 40% e validazione 60%)	10,00%
		Attuazione e controllo delle procedure di gara	15,00%
		Esecuzione dei contratti pubblici (attività tecnica (80%) e amministrativa (20%) di supporto al RUP)	10,00%
Direttore Lavori	50,00%	Direzione Lavori	55,00%
		Contabilità lavori in corso d'opera (di cui 25% per attività tecnica e amministrativa di supporto)	10,00%
		Attività tecniche di supporto alla DL	12,00%
		Coordinatore alla sicurezza in fase di esecuzione	15,00%
		Contabilità e collaudo o certificato di regolare esecuzione (di cui 25% per attività tecnica e amministrativa di supporto)	8,00%

Servizi e forniture

Responsabile unico del procedimento	50,00%	Responsabile del procedimento	65,00%
		Attività tecnica (80%) e amministrativa (20%) di programmazione della spesa	5,00%
		Attuazione e controllo delle procedure di gara	20,00%
		Esecuzione dei contratti pubblici (attività tecnica (80%) e amministrativa (20%) di supporto al RUP)	10,00%
Direttore esecuzione	50,00%	Direzione esecuzione	67,00%
		Attività tecniche di supporto alla DE	15,00%
		Contabilità finale e/o certificato di regolare	18,00%

		esecuzione (di cui 25% per attività tecnica e amministrativa di supporto)	
--	--	---	--

4. L'effettiva determinazione delle percentuali da riconoscersi alle figure di cui al comma 3, nel rispetto del limite massimo ivi stabilito, spetta al Responsabile di servizio competente, in ragione della complessità e delle responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere, anche tenuto conto della tipologia e delle relative fasce di importi indicate nei precedenti articoli 3 e 4.

5. I collaboratori delle diverse figure professionali sono da individuare, di norma, tra il personale appartenente allo specifico servizio o, comunque, in possesso di adeguata competenza ed esperienza in materia che, di volta in volta, partecipa direttamente allo svolgimento delle attività indicate al comma 3.

6. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni affidate a soggetti esterni all'Ente, sono destinate ad incrementare il fondo relativo agli incentivi per funzioni tecniche, secondo quanto previsto dal precedente articolo 5. La quantificazione delle quote da ridestinare al fondo è comunque determinata con i provvedimenti di cui ai commi 4 e 5, nei quali il valore di tale destinazione deve trovare analitica motivazione con riguardo alla percentuale delle prestazioni non assegnate al personale interno.

7. Gli incentivi sono riconosciuti, in ragione delle prestazioni effettivamente compiute, soltanto quando l'opera o lavoro, servizio, fornitura sia posto in affidamento.

Articolo 7 – Condizioni e modalità di corresponsione dell'incentivo

1. La corresponsione dell'incentivo è disposta dal Responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento positivo delle specifiche attività svolte dai predetti dipendenti. Tale accertamento è effettuato con continuità dal Responsabile di servizio. Questa attività è svolta ai sensi e per gli effetti dell'articolo 31, comma 12, del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50.

2. Non hanno comunque diritto a percepire il compenso incentivante i dipendenti che non svolgano i compiti assegnati con la dovuta diligenza o per la comprovata violazione degli obblighi posti a loro carico e, fatte salve le eventuali responsabilità disciplinari, amministrative o contabili, le relative somme sono devolute in economia. Nel caso il Responsabile di servizio accerti la non effettuazione delle attività previste, per ragioni indipendenti dalla volontà del personale interessato, le relative quote di incentivo rientrano nel fondo, con le modalità previste dal precedente articolo 5.

3. L'accertamento potrà considerarsi positivo se tutte le attività siano state correttamente svolte nei tempi previsti, senza errori o ritardi, imputabili ai dipendenti incaricati. In tal caso è disposta la corresponsione dell'incentivo, nei valori stabiliti.

4. L'incentivo è ridotto in relazione a incrementi dei tempi finali previsti dal cronoprogramma per responsabilità ascrivibili ai dipendenti interessati (non vengono considerati ritardi per cause di forza maggiore o per inadempimenti dell'esecutore per i quali è stata applicata la relativa penale), secondo i seguenti criteri:

Incrementi di tempo rispetto ai tempi finali previsti nel cronoprogramma	% di riduzione dell'incentivo
+ 10 %	- 5 %
+ 20 %	- 15 %
+ 40 %	- 35 %
+ 60 %	- 60 %
+ 80 %	- 80 %
+ 100 %	- 100 %

GLL

Py

AME

LB

ES

5. In ogni caso, gli incentivi di cui al presente regolamento, complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.

6. Al fine di assicurare la rigorosa applicazione della norma di cui al comma precedente, senza artificiose od elusive operazioni di anticipo o ritardo nel pagamento, la liquidazione degli incentivi, da parte del Responsabile di servizio competente, avviene:

- a) per le attività svolte nella fase di programmazione e affidamento, entro trenta giorni dall'avvenuto affidamento;
- b) per le attività riferite alla fase esecutiva, entro trenta giorni dall'avvenuta approvazione degli elaborati finali, intendendo per tali il certificato di collaudo o di regolare esecuzione ovvero la certificazione concernente la positiva verifica di conformità.

7. Il Responsabile di servizio competente in materia di trattamento economico del personale, dispone l'effettiva erogazione dei compensi entro i successivi trenta giorni, verificando il rispetto del limite di cui al precedente comma 6. Le eventuali somme eccedenti il predetto limite costituiscono economie.

8. Nel caso di fasi esecutive particolarmente prolungate, comunque superiori all'anno, è possibile, previa effettuazione, in ogni caso, degli accertamenti di cui al presente articolo, la remunerazione, in più fasi, delle attività già concretamente e positivamente svolte.



FPC/IL D. S. T. T. T. T. T.

