

**COMUNE DI PEVERAGNO
PROVINCIA DI CUNEO**

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIPENDENTE
2019 - 2021**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE
PER GLI ANNI 2019 – 2021**

In data 7.5.2019 alle ore 13,30 presso la sede municipale del Comune di Peveragno, ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta da:

- Dott.ssa Manuela Casales – Presidente;

la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona dei sigg.:

- Bianco Diego;

- Dutto Germana;

A seguito dell'incontro in data 12.04.2019 e delle preintesa sottoscritta in data 8.5.2019,

acquisito il parere favorevole del revisore dei Conti dott. Andrea Favro;

vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 93 del 7.6.2019

al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Peveragno, relativo agli anni 2019 – 2021

Titolo I
FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Art. 1
CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) è redatto ai sensi dell'art. 7, C.C.N.L. 21 maggio 2018 e si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001.
3. Il CCDI è relativo al triennio 2019-2021 per la parte normativa ed al biennio 2019/2020 per la parte economica. Pertanto, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
4. Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, entro novanta giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
6. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
7. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto, le parti si incontrano entro trenta giorni, a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 2
CODICE DISCIPLINARE E CODICE DI COMPORTAMENTO

1. Le parti prendono atto dell'entrata in vigore del nuovo codice disciplinare prevista dall'art. 3 del CCNL 2006/2009 in data 11/04/2008 e da ultimo aggiornato ai sensi del D.Lgs. 25.05.2017 n. 75 dagli artt. 57/63 del CCNL 21/05/2018, pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella apposita sotto sezione del portale "amministrazione trasparente" nei termini stabiliti.
2. Le parti prendono altresì atto della avvenuta adozione del nuovo codice aggiornato di comportamento ex art. 54 D.Lgs. 165/2001 e DPR 62/2013, approvato con deliberazione di G.C. n. 165 del 23.12.2015 e pubblicato sul sito web comunale nella sezione "Amministrazione trasparente".

Art. 3
PARI OPPORTUNITA' NELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE

1. La formazione e l'aggiornamento professionale sono strumenti essenziali e strategici per valorizzare le risorse umane e assicurare ai cittadini una migliore qualità dei servizi.
2. Nel bilancio di previsione finanziario è stanziato l'importo destinato alla formazione, nei limiti previsti dalla normativa vigente.
3. E' garantita la partecipazione dei lavoratori a interventi formativi nel corso di ciascun anno, nei limiti dei fondi disponibili, assicurando a ciascuno analoghe possibilità di valorizzazione.

Art. 4 INFORMAZIONE

1. L'Amministrazione comunale riconosce il valore del confronto e si impegna a informare la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL di comparto, nel rispetto del principio di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 del Codice Civile, di norma entro 10 giorni dall'adozione dei provvedimenti.
2. L'Amministrazione fornisce alla R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie, su loro richiesta, informazioni sull'applicazione del presente accordo, di norma entro 30 giorni dalla richiesta, fra cui quelle in merito all'utilizzo del fondo per la contrattazione decentrata e agli importi del trattamento accessorio percepito dai dipendenti, conformemente ai limiti previsti dalla normativa vigente in materia di riservatezza dei dati sensibili.

Titolo II **REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO**

Art. 5 SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE

1. Ai sensi della L. 12 giugno 1990, n. 146 nonché dell'Accordo collettivo nazionale 19 settembre 2002 (integrato, da ultimo, dall'Accordo sottoscritto in data 8 marzo 2016), i servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente e i relativi contingenti minimi di personale sono i seguenti:
 - a) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte: n. 1 unità in orario di sportello.
 - b) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti: personale inserito nell'Ufficio Elettorale;
 - c) servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi): personale squadra tecnico-manutentiva.
2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. n. 146/1990 e all'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.
3. I responsabili dei servizi, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel presente articolo tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e che sono perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.
4. I nominativi sono comunicati agli interessati, alla RSU e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale interessato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile.
5. Durante lo sciopero i dirigenti dovranno astenersi dall'assegnazione di lavoro straordinario, sia al personale esentato sia a quello che non abbia aderito alla manifestazione, con esclusione del personale di cui all'art. 38, c. 3, CCNL 14 settembre 2000.

Art. 6
PERMESSI RETRIBUITI

1. Ai sensi dell'art. 71 della Legge 06/08/2008 n. 133 tutte le tipologie di permessi retribuiti previste dalla vigente legislazione e contrattazione collettiva con fruizione alternativa in ore o in giorni, dovranno essere quantificate, entro i limiti massimi di assenza, esclusivamente ad ore.

Titolo III
LE RISORSE DECENTRATE

Art. 7
COSTITUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

1. Le risorse decentrate stabili previste per il biennio 2019/2020 sono costituite sulla base dell'importo consolidato delle stesse risorse certificato nel 2017 ai sensi dell'art 31, comma 2 del CCNL 22.01.2004 (con gli incrementi di cui agli art. 4 comma 1 del CCNL 09.05.2006, di un ulteriore importo pari allo 0,50% del monte salari - esclusa la dirigenza - riferito all'anno 2003). A tale importo sono state apportate le riduzioni previste dell'art 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 (riduzione proporzionale minor personale) e non quelle previste dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 (rispetto limite massimo di spesa sostenuta 2016) in quanto il limite non viene superato . A tale importo netto vanno sommate, per il rispetto del limite di spesa 2016, le risorse di cui all'art. 67 comma 2 lettere b) (*differenziale retributivo posizioni economiche per maggiori incrementi da CCNL 2016/2018*), c) (*retribuzioni di anzianità e ad personam dipendenti cessati*) e a) (*incremento di € 83,20 per unità di personale*) del CCNL 2016/2018. L'importo richiamato dall'art. 67 comma 1 del CCNL 2016/2018, relativo alle risorse di cui all'art. 32 comma 7 del CCNL 2004 (0,2% monte salari 2001 per incarichi di alta professionalità) non è inserito, come già gli anni precedenti, ma evidenziato a puro titolo conoscitivo non essendo previste in organico tali figure.

2. Si da atto che la spesa del personale al 31.12.2017 è risultata inferiore al 39% delle entrate correnti comunali (28,45 %).

3. Le risorse decentrate variabili previste per il biennio 2019/2020 costituite, oltre che dalle risorse di cui al successivo comma 4, dall'importo previsto per funzioni tecniche ex art. 113 D.Lgs. 50/2016 (che dal 2018 sono escluse dal vincolo in materia di trattamento economico accessorio) e dagli importi previsti dall'articolo 1 comma 1091 della legge n.,145/2018 (escluse dal vincolo di cui all'articolo 23 c.2 del D.L. 75/2017) sono incrementate, come negli esercizi precedenti, di un importo pari all'1,2% del monte salari 1997 (art. 67 comma 4 del CCNL 2016/2018 che conferma l'art. 15 comma 2 del CCNL 1999).

4. L'Ente ai sensi dell' art. 67 comma 5 lettera b del CCNL 2016/2018, incrementa ulteriormente per l'intero biennio le risorse decentrate variabili di cui al precedente comma 3 di un importo complessivo di €. 8.501,00 annui, per il conseguimento di obiettivi , anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti di programmazione.

5. Tali importi potranno subire variazioni in riduzione se necessario a garantire il rispetto delle disposizioni in materia di contenimento della spesa per il personale di cui all'art. 1 comma 557 e 557 quater della Legge 296/2006 ed all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 25.05.2017 n. 75.

6. Ai fini degli incrementi indicati nel presente articolo ai commi 1/4 si dà atto altresì che il Comune non risulta dissestato o strutturalmente deficitario ed ha rispettato negli ultimi

esercizi le limitazioni in materia di spese per il personale imposte dalle relative leggi finanziarie.

7. E' stata iscritta tra le risorse con carattere stabile la somma risultante dalla differenza dell'incremento stipendiale del personale in progressione orizzontale di sviluppo tra le misure previste dal CCNL 31/07/2009 ed il CCNL 22/01/2004 (Dichiarazione congiunta n. 14 dello stesso CCNL 22/01/2004), nonché per gli ulteriori incrementi dovuti all'attuazione del nuovo CCNL 2016/2018.

8. E' confermata per il personale che viene assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto della progressione verticale, ivi compreso il personale che ha fruito della progressione economica orizzontale, di cui all'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, l'indennità di euro 64,56 annue lorde, di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996.

9. In allegato al presente contratto sono riportate le tabelle allegati 1-2 relative alla costituzione del fondo sulla base di quanto stabilito nel presente articolo per il biennio 2019/2020.

Art. 8

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici individuati nell'art. 67, c. 1, CCNL 21 maggio 2018:

- progressioni economiche all'interno della categoria;
- indennità di comparto;
- indennità *ex VIII* q.f.

2. Le somme destinate agli istituti elencati nel comma 1 costituiscono un importo consolidato.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le quote da destinare agli istituti previsti dall'art. 68, c. 2, CCNL 21 maggio 2018 sulle restanti somme annualmente disponibili fermo restando che le eventuali nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

5. Il fondo per la produttività deve essere destinato a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale delle strutture dell'Ente (performance organizzativa).

6. L'erogazione delle risorse volte ad incentivare la produttività, è collegata e determinata da obiettivi specifici che l'Ente intende raggiungere e dalla definizione dei tempi e dei percorsi necessari al perseguimento degli stessi. Tutto il personale che ne faccia richiesta deve essere coinvolto in progetti-obiettivo. Il compenso dei progetti-obiettivo, non viene necessariamente legato alla qualifica posseduta. Il personale interessato da un rimprovero scritto (censura) o da altra misura disciplinare non può fruire delle risorse in argomento.

7. Le parti concordano che una percentuale significativa e comunque superiore al 30 % del fondo di cui all'art. 67, comma 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa, inoltre una quota pari al 30% sarà destinata alla performance individuale.

8. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

9. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

10. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Art. 9

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (ART. 69, CCNL 2018)

1. Una maggiorazione non inferiore al 30% del valore medio pro capite è ripartita tra i dipendenti che nell'ambito di ciascuna area conseguono la valutazione più elevata.
2. L'importo da destinare a tale maggiorazione è compreso e ricavato nelle risorse destinate alla performance individuale.

Art. 10

PROGRESSIONI ECONOMICHE NELLA CATEGORIA

1. Le parti concordano di attribuire al personale del comparto una progressione economica orizzontale [PEO] con decorrenza dal 1° gennaio 2019, destinando a tale istituto un importo pari a € 7.814,00;

Per l'anno 2020 le parti concordano di proseguire nel percorso di attribuzione di ulteriore progressione economica con decorrenza 1.1.2020, destinando a tale istituto un importo pari ad € 7.389,00;

2. L'individuazione dei dipendenti destinatari della progressione viene effettuata sulla base dei seguenti criteri che danno applicazione e integrazione ai principi dettati dall'articolo 16 del CCNL del 21 maggio 2018:

a) *titolarità di rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso il Comune di Peveragno alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento;*

b) *permanenza minima nella fascia economica in godimento pari a 24 mesi nel Comune di Peveragno: Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:*

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;

c) *assenza di valutazioni negative nel corso del triennio precedente tali da non permettere l'attribuzione del premio di produttività;*

d) *presenza in servizio, nel triennio precedente, per almeno 180 giorni all'anno; saranno considerati servizio i periodi relativi all'interdizione dal lavoro per maternità [decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 s.m.i. «Testo unico sulla maternità e paternità»], alla maternità/paternità e parentale [articolo 9, comma 3, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 s.m.i. «Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni »], agli infortuni sul lavoro, alle malattie professionali, alle terapie salvavita, alle assenze per assistenza all'handicap, limitatamente ai portatori di handicap, [legge 5 febbraio 1992, n. 104 s.m.i. «Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate»], ai distacchi sindacali e alle ferie; non saranno computati nel servizio effettivo le rimanenti tipologie di assenze;*

3. Criteri di valutazione

a) Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio 2016/2018, secondo le modalità stabilite in attuazione dell'articolo 8 del CCI. Ai fini dell'attribuzione del punteggio si assume il seguente parametro:

- *media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto, qualora non vi fossero le valutazioni per il suddetto periodo si assumeranno i valori relativi all'ultimo anno disponibile.*

L'Ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta.

b) A parità di fascia di punteggio attribuito, assume rilievo il trovarsi nella posizione economica più bassa di ciascuna categoria, in caso di ulteriore parità al dipendente più anziano di età anagrafica.

4. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per la partecipazione alla selezione avviene d'ufficio sulla base della documentazione esistente agli atti.

Art. 11
INDENNITÀ “CONDIZIONI DI LAVORO”
(ART. 70-BIS, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. I destinatari dell'indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzativa che svolgono — in via continuativa — attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità “condizioni di lavoro” si riferisce alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Per tali situazioni, il valore dell'indennità è considerato unitariamente.

3. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale quali: uso di sostanze pericolose, interventi sul territorio in condizioni particolari, attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica.

Alle suddette attività di rischio corrispondono i relativi valori giornalieri di indennità: € 1,15. Le parti concordano che le attività a rischio sono quelle espletate dalla squadra tecnico manutentiva dell'Ente.

4. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sull'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. Le parti riconoscono che non sono al momento individuabili situazioni lavorative di tale tipo.

5. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

fino a € 2.000,00 mensili non spetta,

da euro 2.000,00 mensili ad € 4.000,00 mensili importo indennità 1 € al giorno;

superiore a 4.000,00 € mensili importo indennità..1,5 € al giorno;

6. Le suddette indennità saranno riconosciute esclusivamente nei giorni di effettivo servizio prestato dai dipendenti interessati .

7. Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta ogni tre mesi lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori e lo comunica all'Ufficio personale che procede alla liquidazione.

Art. 12
INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(ART. 70-QUINQUIES, C. 1, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta un'indennità annua per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza e nei seguenti importi:

- € 300,00 annui per specifiche responsabilità attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;

- € 2.500,00 annui per responsabilità, attribuite con atto formale, di coordinamento di altro personale di qualifica pari per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale;

2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal Responsabile competente trimestralmente, a consuntivo.

Art. 13

WELFARE INTEGRATIVO

1. Le parti concordano nella necessità di rinviare, per carenza di risorse finanziarie, la definizione di una disciplina in materia di concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti di cui all'art. 72 del CCNL 2016/2018

Art. 14

PEREQUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E DI PARTICOLARI COMPENSI CONTRATTUALI (ART. 18, LETT. H), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Le parti definiscono che la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi previsti dal contratto per i titolari di posizione organizzativa e/o incarichi di alta specializzazione sarà meglio definita e disciplinata in sede di definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative.

2. A tal fine, assumono rilievo:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al Codice dei contratti (art. 113, D.Lgs. n. 50/2016);
- b) gli incentivi per recupero evasione fiscale previsti dall'articolo 1 comma 1091 della Legge 145/2018.

Art. 15

MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. M), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e le facoltà attribuitegli dall'art. 50, D.Lgs. 81/2008.
- il responsabile della sicurezza e il medico competente sono coinvolti nell'individuazione delle metodologie per risolvere problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma di apparecchiature e impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è coinvolti e formato per l'impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il responsabile della sicurezza, in accordo con il medico competente, individua le attività che comportano la corresponsione di un'indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi, compresi quelli correlati allo stress da lavoro e gli altri previsti dall'art. 28, D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 16

BANCA DELLE ORE (ART. 38-BIS, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore prevista dall'art. 38-bis, CCNL 14.9.2000 contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Art. 17
FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO
(ART 27, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, è introdotto l'istituto dell'orario flessibile. Esso non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi definiti (ad es. trasporto scolastico, insegnanti delle scuole comunali, servizi in turno, ecc.).

2. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di n. 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita.

3. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile in fasce orarie centrali, antimeridiane e, ove sussistano, pomeridiane che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.

4. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, chieda di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 18
LAVORO STRAORDINARIO
(ART. 7, C. 4, LETT. S), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Si concorda che lo straordinario non può essere considerato un fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro, ma deve essere utilizzato in casi eccezionali per fronteggiare particolari situazioni altrimenti non gestibili.

2. Il fondo dello straordinario per il biennio 2019/2020 in corso, in base a quanto previsto dal C.C.N.L. ammonta annualmente ad € 3.880,00.

3. Dal 31.12.1999 le risorse destinate nel 1999 sono state ridotte del 3%.

4. Il fondo così previsto viene suddiviso in linea di massima secondo un piano di assegnazione per aree e o settori di riferimento, da calcolarsi anno per anno, tenendo conto della spesa storica e delle eventuali particolarità oggetto di nota.

5. In alternativa al pagamento del lavoro straordinario prestato, i dipendenti, su loro richiesta, possono concordare con il proprio responsabile del servizio il recupero dello stesso, fatte salve esigenze di servizio motivate, di norma entro un mese dall'effettuazione.

6. Gli importi relativi allo straordinario sono liquidati annualmente.

7. Ai sensi dell'art. 56 ter del CCNL 21/05/2018 e dell'art. 22 comma 3 bis del D.L. 24.04.2017 n. 50 le spese del personale di polizia locale per prestazioni di lavoro straordinario effettuate in materia di sicurezza e polizia stradale in occasione di manifestazioni, attività ed iniziative di carattere privato, che incidono sulla sicurezza e fluidità della circolazione, sono poste interamente a carico del soggetto privato organizzatore di tali eventi e non sono considerate ai fini del calcolo del predetto limite di spesa per lavoro straordinario. Tali prestazioni ove necessarie vengono impegnate e liquidate dal Responsabile del Servizio Personale con appositi e separati provvedimenti, a fronte del rimborso di pari importo da parte dei soggetti privati richiedenti i relativi servizi.

Art. 19

TRATTAMENTO PER ATTIVITÀ PRESTATI IN GIORNO FESTIVO (ART. 24, C. 1, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)

1. L'art. 24, c. 1, CCNL 14 settembre 2000 disciplina le casistiche riguardanti il trattamento da corrispondere al lavoratore in caso di prestazione lavorativa in giorno festivo e in giorno feriale non lavorativo. Per l'applicazione si rimanda per intero a quanto disciplinato dal CCNL.
2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

Art. 20

COMPENSI ISTAT (ART. 70-TER, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21 maggio 2018.

Art. 21

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART. 7, C. 4, LETT. V), CCNL 21 MAGGIO 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 e assegnati (*performance* individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di posizione organizzativa a titolo di *performance* individuale, *performance* organizzativa e comportamento organizzativo.
3. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema vigente di misurazione e valutazione della *performance*, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 22

TURNAZIONI (ART. 23, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 23, CCNL 21.5.2018, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'ente, sono istituiti turni giornalieri di lavoro, consistenti nell'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di tre mesi in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, quando previsto, notturno.
3. I turni possono essere attuati in strutture operative di almeno due persone che prevedano un orario di servizio giornaliero continuativo di 10 ore;
4. Le risorse necessarie a finanziare l'indennità di turno, calcolata con i parametri fissati dall'art. 23, CCNL 21.5.2018, sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo. .

5. I servizi interessati alla turnazione sono i seguenti:

Servizio	Numero di addetti	Categoria	Profilo professionale
Polizia Locale	3	C	Agenti Polizia locale
Casa di Riposo	6	B	Operatore Socio sanitario

6. In questo Ente non sono previsti turni notturni.

TITOLO IV

Personale della polizia locale

Art. 23

INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO (ART. 56-QUINQUIES, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno il 70% dell'impegno orario giornaliero, all'esterno, è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari a 1,00 €.
2. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 70% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne, non viene erogato alcun compenso a questo titolo.
3. Il compenso viene corrisposto mensilmente sulla base di una attestazione del Comandante della presenza delle condizioni previste al comma 1. La percentuale di attività svolte all'esterno dell'ente deve risultare da strumenti di controllo automatizzato o da documenti di organizzazione del servizio.

Art. 24

INDENNITÀ DI FUNZIONE (ART. 56-SEXIES, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di posizione organizzativa, appartenente al servizio di Polizia locale può essere attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
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.
3. Le parti prendono atto del fatto che al momento non ci sono risorse sufficienti all'attribuzione di tale indennità.
4. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 attribuite rispettivamente al personale in possesso della qualifica di agente di pubblica sicurezza e che svolga in concreto le corrispondenti funzioni e a quello che svolge funzioni di polizia giudiziaria di cui all'art. 16, CCNL 22 gennaio 2004.

Art. 25

FONDO PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. Le parti prendono atto della disponibilità della amministrazione comunale, definita da ultimo con deliberazione della Giunta Comunale n. 161 del 2.12.2016, di destinare parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse ai sensi dell'art. 208 commi 4 lettera c e 5 del D.Lgs. 30/04/1992 n. 285 a finalità di previdenza complementare in favore

del personale di Polizia Locale e nella misura non superiore ad annui €. 800,00 per ciascun dipendente.

2. Tale contribuzione viene annualmente versata come da precitata deliberazione della Giunta comunale n. 161 del 2.12.2016, e con le modalità definite dall'art. 56 quater comma 1 lettera a del CCNL 21/05/2018.

TITOLO V

Trattamenti accessori fissati per legge

Art. 26

TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

1. Assumono rilievo nelle definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113, D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla norma;
- gli incentivi previsti dal comma 1091 della Legge 145/2018 (attività di accertamento IMU e TARI);

2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i), e c. 5, lett. b), CCNL 21 maggio 2018.

3. Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

Art. 27

BUONI PASTO

1. Le parti prendono atto che il valore del buono pasto sostitutivo è stabilito in €. 5,00 ed è inferiore alle restrizioni imposte dalla vigente legislazione.

2. Il suddetto servizio viene riconosciuto ai dipendenti che prestano attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane (almeno due ore), con una pausa di almeno 35 minuti.

TITOLO VI

Norme finali e transitorie

Art. 28

DISPOSIZIONI FINALI

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

2. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.

Art.29 - REGIME FISCALE

Il presente contratto è esente da bollo, ai sensi dell'articolo 25 tabella B) del D.P.R. 26.10.1972 n.642 e, avendo quale oggetto la disciplina del lavoro subordinato collettivo, è altresì esente da registrazione ai sensi dell'articolo 10 del D.P.R. 131/86.

Letto, confermato sottoscritto

per la delegazione di parte pubblica:

F.to Manuela Casales

per la delegazione di parte sindacale:

F.to Bianco Diego

F.to Dutto Germana

Tabella 1 Quantificazione del Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 21.05.2018

C.C.N.L. 21.05.2018 ART. 67 Comma 1 "RISORSE STABILI" ANNO 2019

		Euro
Unico importo consolidato anno 2017 Art.67 c. 1		87.425,00
Differenze incrementi retributivi a regime (art. 67 c.2 lett. B)		1.994,00
Aumento art.67 c.2 lettera a)		2.163,20
Consolidamento decurtazioni 2011-2014 da applicare a decorrere dal 2015		9.871,00
TOTALE FONDO STABILE 2019		81.711,00

C.C.N.L. 21.05.2018 ART. 67 Comma 3 "RISORSE VARIABILI" ANNO 2019

SOMME SOGGETTE A LIMITE		
Art.67 c.4	1,2% monte salari 1997	6.173,00
Art.67 c.5 lett.b)	Conseguimento obiettivi dell'Ente	8.501,00
TOTALE		14.674,00
SOMME NON SOGGETTE A LIMITE		
Somme del 2018 rinviate al 2019*		
Art.67 c.3 lett.c)	Risorse destinate ad incentivare la progettazione interna	1.614,00
Art.67 c.3 lett.c)	Risorse destinate ad incentivare l'attività di accertamento IMU e TARI	1.361,00
Art.67 c.3 lett.c)*	Risparmi da straordinario	0
Totale parziale variabile		2.975,00
Art.67 c. lett.c)	SOMME ISTAT	0
TOTALE COMPLESSIVO		17.649,00
Importo su cui calcolare 30%		14.674,00

*somme calcolate presuntivamente e dovranno essere verificate nel corso del 2019.

Tabella 1B Quantificazione del Fondo Posizioni Organizzative 2016

2016		
Posizione	Risultato	Totale
48.827,73	12.581,94	61.409,67

Tabella 2 Quantificazione del Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 21.05.2018

C.C.N.L. 21.05.2018 ART. 67 Comma 1 "RISORSE STABILI" ANNO 2020

		Euro
Unico importo consolidato anno 2017 Art.67 c. 1		87.425,00
Differenze incrementi retributivi a regime (art. 67 c.2 lett. B)		1.994,00
RIA e assegni ad personam corrisposti a dipendenti non più in servizio (art.67 c. 2 lett.c)		450,19
Aumento art.67 c.2 lettera a)		2.163,20
Consolidamento decurtazioni 2011-2014 da applicare a decorrere dal 2015		9.871,00
TOTALE FONDO STABILE 2020		81.711,00

C.C.N.L. 21.05.2018 ART. 67 Comma 3 "RISORSE VARIABILI" ANNO 2020

SOMME SOGGETTE A LIMITE		
Art.67 c.4	1,2% monte salari 1997	6.173,00
Art.67 c.5	Attivazione nuovi servizi non correlati ad incremento dotazione organica	8.501,00
TOTALE		14.674,00
SOMME NON SOGGETTE A LIMITE		
Somme del 2019 rinviate al 2020 *		
Art.67 c.3 lett.c)	Risorse destinate	900,00

	ad incentivare l'attività di accertamento IMU e TARI	
Art.67 c.3 lett.c)	Risorse destinate ad incentivare la progettazione interna	1.000,00
Art.67 c.3 lett.c) *	Risparmi da straordinario	0
Totale parziale variabile		1.900,00
Art.67 c. lett.c)	SOMME ISTAT	
TOTALE COMPLESSIVO		16.574,00
Importo su cui calcolare 30%		14.674,00

*somme calcolate presuntivamente e dovranno essere verificate nel corso del 2020.

Tabella 3 utilizzo fondi 2019

DESCRIZIONE	2019
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	11.126
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	42.191
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	-
INDENNITÀ TURNO	-
INDENNITÀ RISCHIO	-
INDENNITA' MANEGGIO VALORI	-
INDENNITA' ATTIVITA PRESTATATA IN GIORNO FESTIVO (art. 24 c.1 CCNL 14/9/2000)	4.200
INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO PER POLIZIA LOCALE	-
INCENTIVI MONETARI POLIZIA LOCALE ART. 56 LET .C9 CCNL 2018	-
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	-
<i>Totale destinazioni non contrattate dal CI di riferimento</i>	57.516
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	7.814
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	2.800
INDENNITÀ TURNO	14.900
INDENNITÀ RISCHIO	720
INDENNITA' MANEGGIO VALORI	-
INDENNITA' ATTIVITA PRESTATATA IN GIORNO FESTIVO (art. 24 c.1 CCNL 14/9/2000)	-
INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO PER POLIZIA LOCALE	-
INCENTIVI MONETARI POLIZIA LOCALE ART. 56 LET .C9 CCNL 2018	-
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE COLLETTIVA	12.635
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE INDIVIDUALE	-
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI (incentivi funzioni tecniche ex a	2.975
<i>Totale destinazioni contrattate dal CI di riferimento</i>	41.844
RISORSE ANCORA DA CONTRATTARE	
ACCANTONAMENTO ART. 32 C. 7 CCNL 2002-05 (ALTE PROFESSIONALITA')	-
<i>Totale destinazioni ancora da regolare</i>	-
TOTALE RISORSE DESTINATE	99.360

Tabella 4 utilizzo fondi 2020

DESCRIZIONE	2020
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	11.279
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	47.285
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	-
INDENNITÀ TURNO	-
INDENNITÀ RISCHIO	-
INDENNITA' MANEGGIO VALORI	-
INDENNITA' ATTIVITA PRESTATATA IN GIORNO FESTIVO (art. 24 c.1 CCNL 14/9)	2.000
INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO PER POLIZIA LOCALE	-
INCENTIVI MONETARI POLIZIA LOCALE ART. 56 LET .C9 CCNL 2018	-
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	-
<i>Totale destinazioni non contrattate dal CI di riferimento</i>	60.564
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	7.389
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	2.800
INDENNITÀ TURNO	14.900
INDENNITÀ RISCHIO	720
INDENNITA' MANEGGIO VALORI	-
INDENNITA' ATTIVITA PRESTATATA IN GIORNO FESTIVO (art. 24 c.1 CCNL 14/9)	-
INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO PER POLIZIA LOCALE	-
INCENTIVI MONETARI POLIZIA LOCALE ART. 56 LET .C9 CCNL 2018	-
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE COLLETTIVA	10.462
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE INDIVIDUALE	-
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI (incentivi funzioni tecniche)	1.900
<i>Totale destinazioni contrattate dal CI di riferimento</i>	38.171
RISORSE ANCORA DA CONTRATTARE	
ACCANTONAMENTO ART. 32 C. 7 CCNL 2002-05 (ALTE PROFESSIONALITÀ)	-
<i>Totale destinazioni ancora da regolare</i>	-
TOTALE RISORSE DESTINATE	98.735