



COMUNE DI CODIGORO
PROVINCIA DI FERRARA

Contratto Collettivo Decentrato

Parte Giuridica triennio 2020/2022

Parte Economica 2020

La delegazione trattante di parte pubblica (costituita con delibera della Giunta Comunale n. 40 del 09/04/2019) composta da:

Dott. Francesco Montemurro	<i>Segretario Comunale</i>
Dr. Alessandro Cartelli	<i>Per l'Amm. Comunale</i>
Dr. Alessandro Ghirardini	<i>Per l'Amm. Comunale</i>
Dr. Giorgio Leccioli	<i>Per l'Amm. Comunale</i>

E

la delegazione delle Organizzazioni Sindacali composta da:

Elisa Veronesi	<i>FP CGIL</i>
Maria Rosaria Rea	<i>CISL FPS</i>
Gianni Squarzanti	<i>UIL FPL</i>
Ioimo Annalisa	<i>Componente RSU aziendale</i>
Legnaro Debora	<i>Componente RSU aziendale</i>
Graziano Vecchiattini	<i>Componente RSU aziendale</i>
Monticelli Leonardo	<i>Componente RSU aziendale</i>

condividendone i contenuti, sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2020 – 2022 i sottoelencati soggetti:

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente Francesco Montemurro
Componente Giorgio Leccioli
Componente Alessandro Ghirardini
Componente Alessandro Cartelli

Per la delegazione di parte sindacale:

OO.SS. CISL – FP Maria Rosaria Rea
OO.SS. CGIL – FP Elisa Veronesi
OO.SS. UIL - FPL Gianni Squarzanti
R.S.U. Aziendale Ioimo Annalisa
R.S.U. Aziendale Legnaro Debora
R.S.U. Aziendale Graziano Vecchiattini

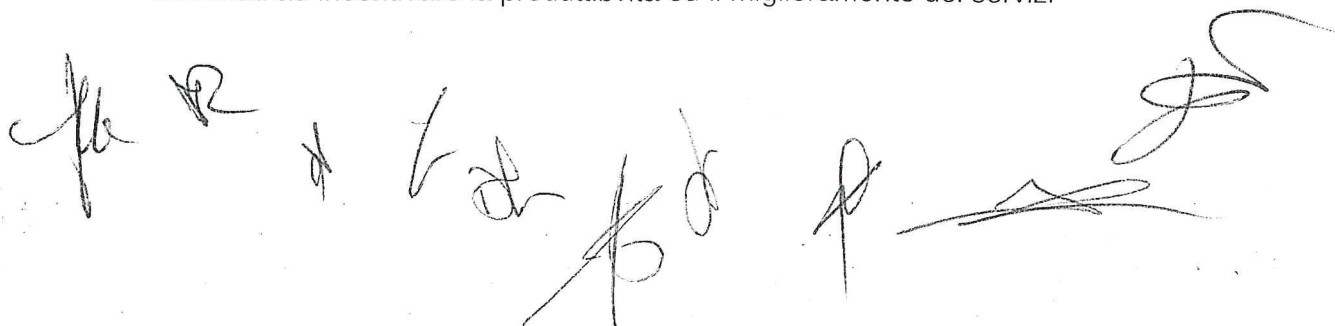
INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Oggetto e obiettivi
- Art. 2 - Ambito di applicazione
- Art. 3 - Durata – Revisione
- Art. 4 - Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 5 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi
- Art. 6 - Quantificazione delle risorse
- Art. 7 - Strumenti di premialità
- Art. 8 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 9 - Criteri per l'erogazione della performance individuale
- Art. 10 - Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla Performance
- Art. 11 - Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
- Art. 12 - Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari
- Art. 13 - Indennità per le condizioni di lavoro
- Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 15 - Maggiorazione del premio individuale
- Art. 16 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 17 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale
- Art. 18 - Orario di lavoro e orario multiperiodale
- Art. 19 - Lavoro straordinario
- Art. 20 - Turnazioni
- Art. 21 - Banca delle Ore
- Art. 22 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
 - Art. 22.1 - Compensi di cui all'art. 43 delle legge 449/1997
 - Art. 22.2 - Compensi di cui all'art. 68 comma 2, lett. g) del CCNL 21.05.2018
- Art. 23 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- Art. 24 - Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)
- Art. 25 - Proventi delle violazioni al Codice della Strada (art. 56-quater, CCNL 2018)
- Art. 26 - Buono Pasto Elettronico

TITOLO II PARTE ECONOMICA

- Art. 27 - Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali
- Art. 28 - Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto
- Art. 29 - Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle indennità previste dai CCNL
- Art. 30 - Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di responsabilità di particolari categorie di lavoratori
- Art. 31 - Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità condizioni di lavoro
- Art. 32 - Utilizzo delle risorse per indennità servizio esterno
- Art. 33 - Indennità di funzione
- Art. 34 - Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche
- Art. 35 - Messi Notificatori
- Art. 36 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di Legge indicate nell'art. 67, c. 3) lett. c), CCNL del 21/05/2018
- Art. 37 - Utilizzo di parte risorse stabili e risorse variabili per il finanziamento dei compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi



TITOLO III DISPOSIZIONI FINALI

Art. 38 - Riepilogo Risorse/Utilizzo e compensazione tra la suddivisione del fondo per le varie voci di utilizzo.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dai contratti.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

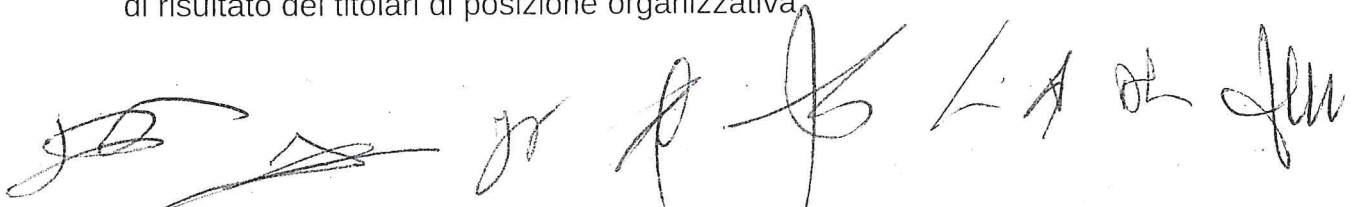
Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Codigoro con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti o con contratto di formazione lavoro nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.
3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL 21.5.2018. Le stesse sono come di seguito indicate, a titolo meramente ricognitivo, con riferimento alle apposite clausole contrattuali collettive nazionali di lavoro che le identificano:

MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, di cui all'art. 56-quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;
 - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;
 - j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;



- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di funzione, di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

Art. 67 - Fondo risorse decentrate: costituzione

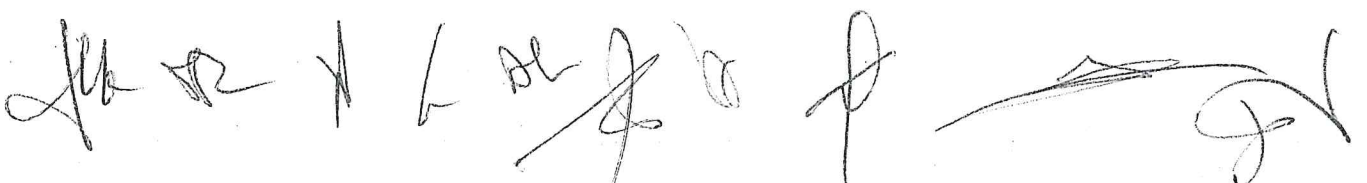
4. In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

Art. 68 - Fondo risorse decentrate: utilizzo

3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

Art. 69 - Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio



individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

4. Le materie oggetto di confronto con le competenti istanze sindacali sono previste dal vigente CCNL 21.5.2018 e sono come di seguito indicate, a titolo meramente ricognitivo, con riferimento alla specifica disposizione del contratto collettivo nazionale di lavoro che le individua:

MATERIE OGGETTO DI CONFRONTO CON LE ISTANZE SINDACALI

Art. 5 - Confronto

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2:

a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;

b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;

c) l'individuazione dei profili professionali;

d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;

e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;

f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;

g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;

h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;

i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art. 3 - Durata - Revisione

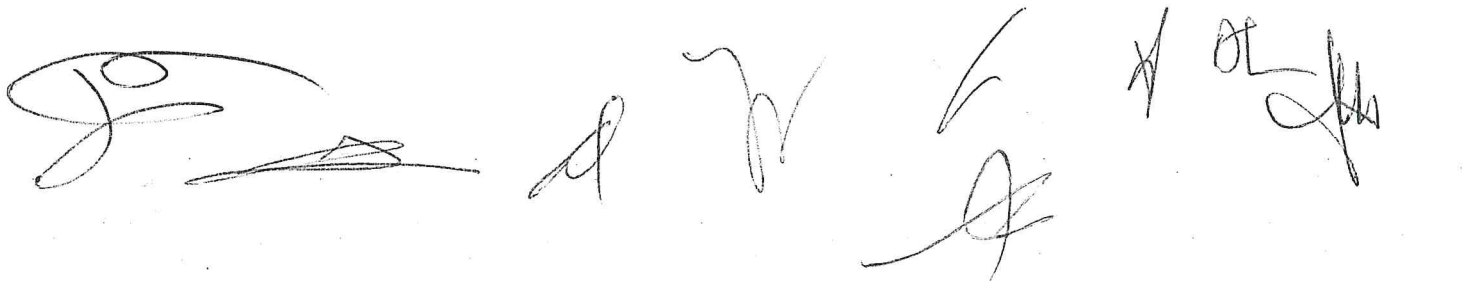
1. Il presente CCI ha durata triennale dal 01/01/2020 al 31/12/2022. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo, fermo restando che, in ogni caso continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21.5.2018.

2. 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.

2. Il presente contratto, ai sensi del comma 2, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediate e precettiva.

Art. 4 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, nell'ambito dell'eventuale contrattazione integrativa di cui al precedente articolo 2, comma 3, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo.



2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.

Art. 5 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo.

4. Il presente istituto resta disciplinato dal presente contratto collettivo integrativo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, commi 7 e 8, del CCNL 21.5.2018:

Art. 6 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse ai sensi dell'art. 67 del CCNL 2018 da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto dirigenziale di natura datoriale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.

2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL 21.05.2018, vengono previste nella misura massima del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nell'ambito della determinazione di costituzione del fondo ai sensi di cui sopra.

3. Tale integrazione della parte variabile del fondo è ammessa negli esercizi successivi laddove, nel bilancio dell'ente, sussista la relativa capacità annuale di spesa e sia stato adottato specifico indirizzo, in tal senso, da parte dell'Amministrazione Comunale.

4. La predetta misura potrà variare, nell'ambito del suddetto limite massimo, in funzione di assicurare la compatibilità dell'entità delle risorse decentrate previste con i limiti di bilancio e di garantire il rispetto dei vincoli imposti dalle norme in vigore o da disposizioni che potrebbero sopravvenire nel corso di validità del presente accordo. L'Amministrazione si impegna a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione e ad informare, al riguardo, la parte sindacale.

Art. 7 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, nel triennio di riferimento del presente contratto collettivo integrativo (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:



- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio differenziale individuale, di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018;
- d) progressioni economiche: sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e, se compatibile, a tempo determinato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8;
- e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL 21.05.2018;

Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, let. a), del CCNL 21.5.2018)

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (ex art. 67 del CCNL 21.05.2018 e norme vigenti) e disponibili per la costituzione del "fondo risorse decentrate" sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:

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

2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro; secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta.

3. La destinazione delle risorse deve essere operata all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall'Ente in funzione del sistema erogativo dell'Amministrazione.

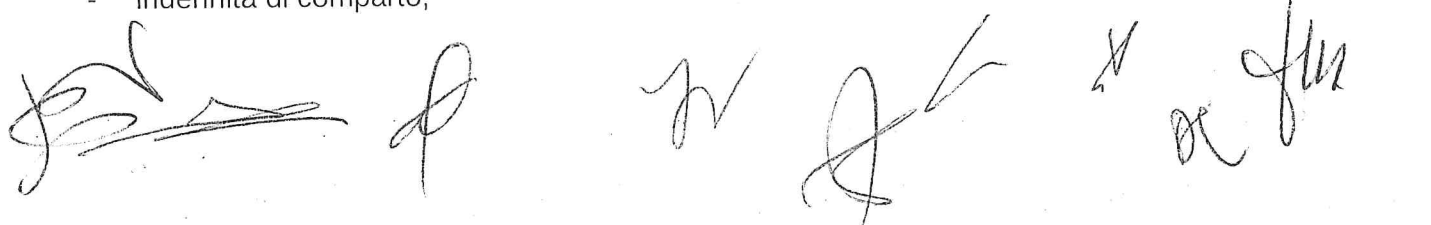
4. L'atto di assegnazione delle risorse alle diverse finalità di finanziamento degli istituti economici è adottato dal competente dirigente in osservanza dei criteri in questa sede definiti e successivamente trasmesso alle organizzazioni sindacali al fine di consentire la verifica di coerenza tra i criteri negoziati e le relative destinazioni.

5. Il sistema di riparto delle risorse economiche tiene conto, orientativamente, delle seguenti destinazioni, formulate per aggregati di natura omogenea degli istituti economici: indennità per specifiche condizioni di lavoro, premialità d'esercizio, premialità previste da norme speciali, premialità consolidata (PEO), altre destinazioni, anche previste da specifiche norme di legge.

Art. 9 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

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 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;



- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
 - indennità ex VIII livelli.
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili.

Art. 10 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, let. b), del CCNL 21.5.2018)

1. Questo Ente promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (misurazione, valutazione e trasparenza della performance) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni. L'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di mantenere o migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota così come definita al c. 3 art. 68 del CCNL 21/05/2018.
2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello qualitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.
3. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi i risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal Piano della Performance dell'Ente (PDP), che reca gli obiettivi premiali, unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione (PEG), che contiene gli obiettivi strategico-operativi dell'Amministrazione.
4. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia normalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente.
5. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono articolate su tre livelli:
 - a. Una quota parte delle risorse è destinata ai risultati realizzati per l'impegno d'equipe del conseguimento degli obiettivi (performance organizzativa di struttura);
 - b. Un'ulteriore quota parte delle risorse è destinata ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative operate dai dirigenti (performance individuale);
 - c. Un'ultima quota parte delle risorse è destinato ad incentivare la performance organizzativa riferita agli obiettivi di governo dell'amministrazione (performance organizzativa d'ente).
6. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 150/2009.
7. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli Organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:
 - a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;
 - b. le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale adottati dall'amministrazione - sono distribuite



secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito rispetto alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso virtuoso di gestione dei regimi premiali caratterizzato dalle seguenti fasi essenziali:

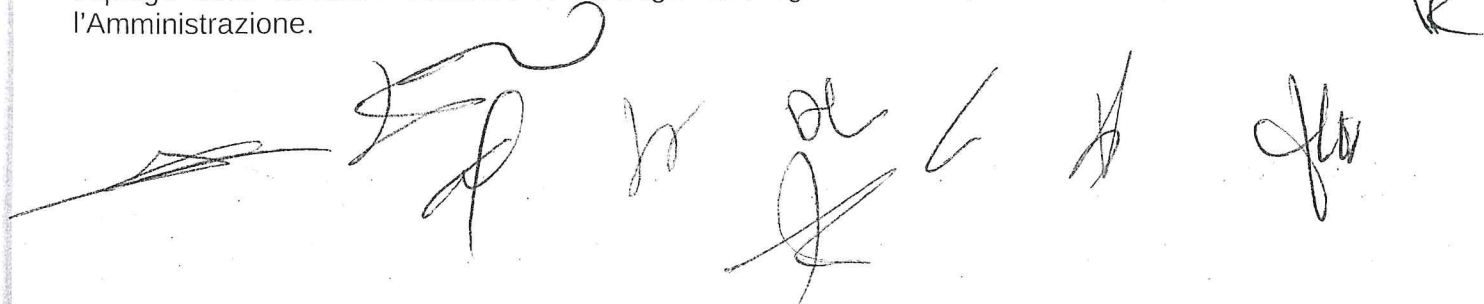
1. programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
2. programmazione operativa e gestionale: definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in una logica di partecipazione e di condivisione;
3. predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
4. determinazione dei valori individuali e collettivi di premialità in funzione del pieno o parziale conseguimento di obiettivi di miglioramento, nonché loro conoscenza da parte dei soggetti interessati;
5. monitoraggio e confronto periodico sul grado di conseguimento degli obiettivi e sul regime di utilità conseguito;
6. verifica degli obiettivi e dei risultati effettivamente raggiunti a consuntivo;
7. controlli e validazione dei risultati conseguiti;
8. misurazione dell'effettivo miglioramento generato e valutazione della performance raggiunta;
9. esame delle valutazioni attraverso apposito confronto;
10. riconoscimento dei regimi premiali conseguiti ad esito della validazione dei livelli di utilità generata;
11. refertazione dei risultati di sistema agli organi di governo;

e. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale assunto, entità del miglioramento originato rispetto alla qualità-quantità erogativa propria dei servizi di destinazione, misurata attraverso appositi indicatori di utilità marginale;

f. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.

8. Sulla base di quanto espressamente previsto negli strumenti regolamentari adottati dall'ente, le parti prendono atto che l'affidamento delle risorse economiche, a valere sul fondo di finanziamento delle risorse decentrate, viene effettuato nei confronti dei Dirigenti dell'Ente mediante la definizione e l'assegnazione in gestione di appositi budget economici, ai sensi dell'art. 45, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001. Detti budget sono gestiti, esclusivamente ed autonomamente, dai medesimi Dirigenti per l'applicazione ed il riconoscimento di tutti gli istituti economici, nel rispetto dei criteri e delle discipline dettate dalla normativa contrattuale e legale in materia, nonché in osservanza di eventuali atti di indirizzo e di direttive rese dagli organi di governo dell'Amministrazione.

9. I budget economici di cui sopra sono resi disponibili, dall'amministrazione, nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento di programmazione, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei predetti budget si opera con criterio quali-quantitativo, tenendo conto delle esigenze di funzionamento ed organizzazione dei servizi, degli obiettivi strategici dell'Ente, delle priorità indicate dagli organi di governo e dell'entità quali-quantitativa del personale destinatario degli istituti economici, ed il loro impiego deve avvenire secondo le strategie che ogni direzione, annualmente, concorda con l'Amministrazione.

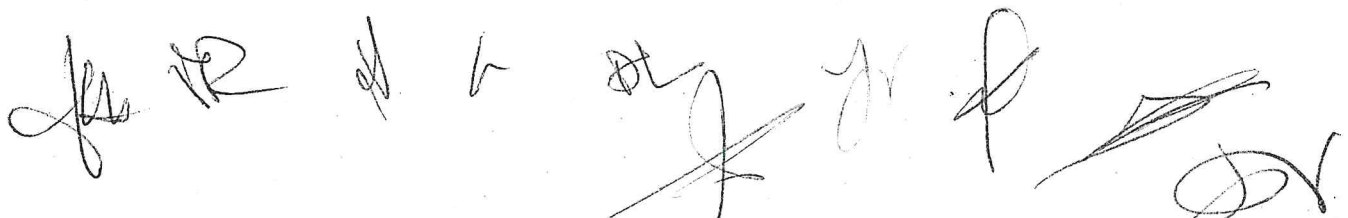


Art. 11 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.5.2018)

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche riportate nella Tabella B del CCNL 21.05.2018.
 2. L'amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili, delle risultanze del proprio ciclo della performance e sulla base del sistema valutativo in atto presso l'Ente.
 3. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto, eventualmente, a tal fine e secondo il sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, anche dell'esperienza acquisita negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze conseguite e certificate a seguito di appositi processi formativi.
 4. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili ai sensi delle destinazioni operate in applicazione delle prescrizioni di cui all'art. 7, secondo i criteri relativi alle procedure di riconoscimento indicate al successivo comma 4, in conformità a quanto prescritto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.05.2018.
 5. La progressione economica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto collettivo integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, previa apposita valutazione.
 6. I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni orizzontali, per l'anno 2020 ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.05.2018, sono come di seguito determinati:
 - a) le progressioni saranno attribuite a seguito della formulazione di una graduatoria di merito per ciascuna categoria, secondo i criteri determinati con delibera di Giunta Comunale nr. 193 del 23/12/2015, per quanto compatibili con il disposto dell'art. 16 CCNL 21/05/2018, e mediante compilazione della scheda allegata al presente contratto, che sostituisce la scheda allegata al citato regolamento;
 - b) la valutazione individuale da prendere in considerazione sarà determinata dalla media delle due valutazioni migliori assegnate nel triennio precedente (2017-2018-2019) a conclusione del ciclo delle performance, in ottemperanza di quanto previsto dall'art. 16 c. 3 del CCNL 21/05/2018;
- Si concorda di attribuire le progressioni orizzontali fino ad un massimo del 45% del personale avente diritto, di ciascuna categoria, sulla base di apposita graduatoria di merito.
- Gli eventuali resti vanno utilizzati dalla categoria cat. D alla cat. B e dalla cat. B alla Cat. C. Ulteriori resti residui tornano in produttività.
- Le parti concordano infine di confermare la disciplina delle progressioni economiche con decorrenza anno 2020 e successivi, come sopra indicato.
- In riferimento alle progressioni riferite all'anno 2020 si specifica che avranno diritto di partecipare tutti i dipendenti in possesso della valutazione individuale assegnate nel triennio precedente.

Art. 12 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari (art. 7, comma 4, lett. d), e), f) e w), del CCNL 21.5.2018)

1. Con il presente contratto collettivo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le categorie professionali d'inquadramento, essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.



4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Titolo, è di esclusiva competenza di ciascun Dirigente che gestisce la singola risorsa umana assegnata.

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente e, comunque, con cadenza periodica, almeno trimestrale, a cura del competente Dirigente e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al Servizio Personale.

8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di rapporto part-time e agli eventuali mesi di servizio infrannuale, con le eccezioni specificamente indicate.

Art. 13 – Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018) (art. 7, comma 4, let. d), del CCNL 21.5.2018)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D. Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure e modalità.

2. La configurazione dell'indennità deve tenere conto dei seguenti criteri, così come definiti dall'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018:

A. valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative, come di seguito esplicitate, che costituiscono presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente:

- esecuzione di prestazioni lavorative che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza;
- esecuzione di prestazioni lavorative che comportino l'esposizione, in modo costante e rilevante, a fattori di effettivo disagio;
- esecuzione di prestazioni lavorative che comportino maneggio di valori di cassa;

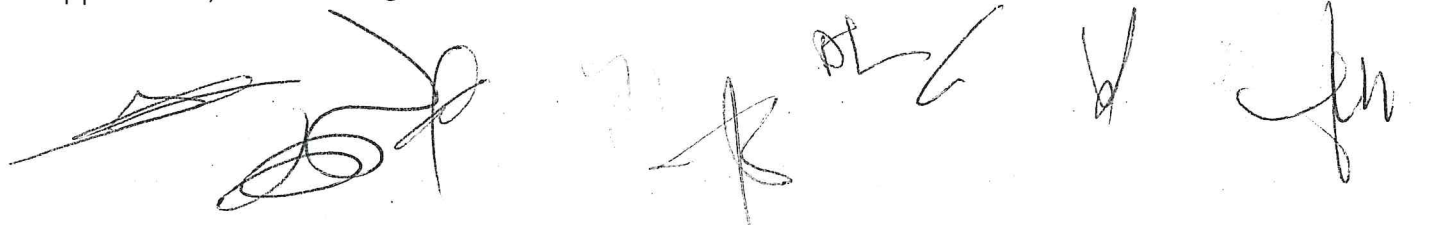
B. caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'amministrazione (benchmark esterno);

C. caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dello specifico settore di attività (benchmark interno).

3. Il sistema di ponderazione dell'incidenza delle predette causali erogative, ai sensi della lett. a), del comma 3, dell'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018, viene strutturato su base numerica, assumendo la scala di valori da 1 a 3, ripartita su ciascun fattore di esposizione, come di seguito indicato:

I. INCIDENZA DELLE CAUSALI

Il sistema di pesatura ponderale viene sviluppato su scala di valori con punteggio che va da un minimo di 1 ad un massimo di 3, secondo l'entità dell'esposizione che il fattore rappresenta, come di seguito indicato:



- a) RISCHIO: fino a 3 punti (scala sviluppata su 0,5 decimali)
b) DISAGIO: fino a 3 punti (scala sviluppata su 0,5 decimali)
c) MANEGGIO VALORI: fino a 2 punti (scala sviluppata su 0,5 decimali).

Gli ulteriori criteri indicati dalla let. b), del comma 3, dell'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 possono essere scomposti, in ragione della loro espressa finalizzazione, sul binomio della comparazione esterna (dell'ente) ed interna (tra settori funzionali), seguendo il chiaro tenore letterale della clausola di principio, come di seguito specificato:

II. CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI, DIMENSIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI DELL'AMMINISTRAZIONE (BENCHMARK ESTERNO)

Il criterio di ponderazione viene articolato su tre dimensioni di carattere generale, come di seguito indicato:

a) ente con competenze indirette in ambiti della gestione della mobilità e viabilità provinciale, della tutela dell'ambiente e sociale, della gestione dell'edilizia scolastica, con non rilevanti disagi socio-economici, di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne:

indice 0,9

b) ente con competenze dirette in ambiti della gestione della mobilità e viabilità provinciale, della tutela dell'ambiente e sociale, della gestione dell'edilizia scolastica, con rilevanti disagi socio-economici, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne:

indice 1,0

c) ente con rilevanti competenze dirette in ambiti della gestione della mobilità e viabilità provinciale, della tutela dell'ambiente e sociale, della gestione dell'edilizia scolastica, con estesi disagi socio-economici, di rilevanti dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne:

indice 1,1.

III. CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI, DIMENSIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI DEGLI SPECIFICI SETTORI DI ATTIVITA' (BENCHMARK INTERNO)

Il criterio di ponderazione viene articolato su apposite dimensioni correlate ai diversi Settori interni all'Amministrazione, secondo pesi parametrici di seguito indicati che tengano conto dell'effettiva presenza dei fattori indennizzati:

a) settore con competenze in materia di sicurezza sociale:

indice 0,4

b) settore con competenze in materia di gestione e di maneggio di valori: indice 0,6

c) settore con competenze funzionali connesse ad operazioni di front-office e di gestione dei flussi in entrata ed in uscita del pubblico:

indice 0,6

d) settore con competenze in materia di tutela e vigilanza ambientale:

indice 0,6

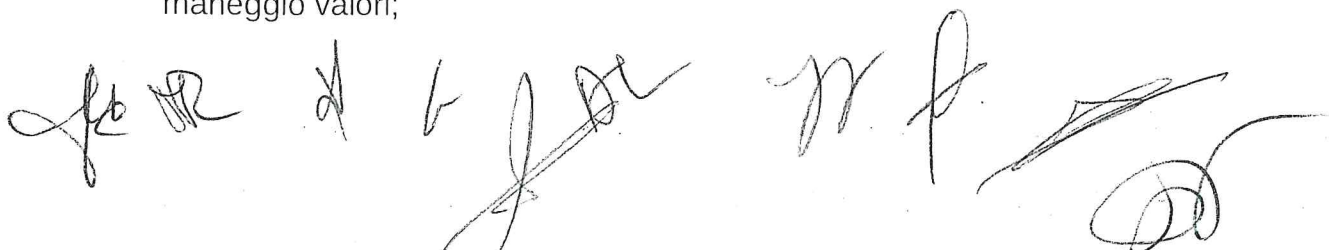
e) settore con competenze in materia di manutenzioni tecniche e di gestione della viabilità e mobilità:

indice 0,7.

4. Tale processo consente di operare una verifica di tenuta applicativa dell'istituto economico stesso, assumendo le posizioni funzionali dell'Ente ivi interessate, quale oggetto di considerazione ai fini dell'applicazione dei criteri sopra indicati e del calcolo del relativo valore economico giornaliero.

5. La misura dell'indennità sarà definita sulla base dei seguenti criteri:

- verifica dell'effettivo espletamento o meno dell'attività esposta a rischio, disagio o maneggio valori;



• ad esito positivo della precedente verifica, verranno applicati, ai fini della definizione del valore attribuibile, i criteri riconoscitivi dell'indennità sopra indicati.

6. L'indennità complessiva giornaliera verrà calcolata moltiplicando i parametri di quantificazione sopra indicati con metodo progressivo.

7. L'indennità è riconosciuta per la singola giornata di effettiva prestazione lavorativa, per cui non può essere attribuita in caso di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo o causale di assenza essa sia dovuta. In caso di assenza oraria nella giornata lavorativa, l'indennità viene riconosciuta se la residua presenza al lavoro è prevalente rispetto all'assenza oraria, calcolata sul debito orario giornaliero secondo la specifica articolazione dell'orario di lavoro del dipendente interessato.

8. Tale indennità si applica a decorrere dal 1° gennaio 2019. A seguito dell'applicazione della presente indennità per le condizioni di lavoro sono disapplicate le previgenti discipline contrattuali in materia di indennità di rischio, disagio e maneggio valori, che non possono più essere riconosciute da tale data.

9. Ai fini applicativi della presente indennità si individuano, di seguito, i contenuti dei singoli fattori espositivi che devono sussistere per il riconoscimento del beneficio economico:

A) ATTIVITÀ ESPOSTE A SITUAZIONI DI RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati e comunque i rischi così come definiti dal D. Lgs. n.81/2008 testo unico sulla sicurezza e inseriti nel D.V.R. dell'Ente:

- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti.
- Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.
- Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, ecc.
- Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute.
- Esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa.
- Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi suddetti compete la relativa indennità, per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

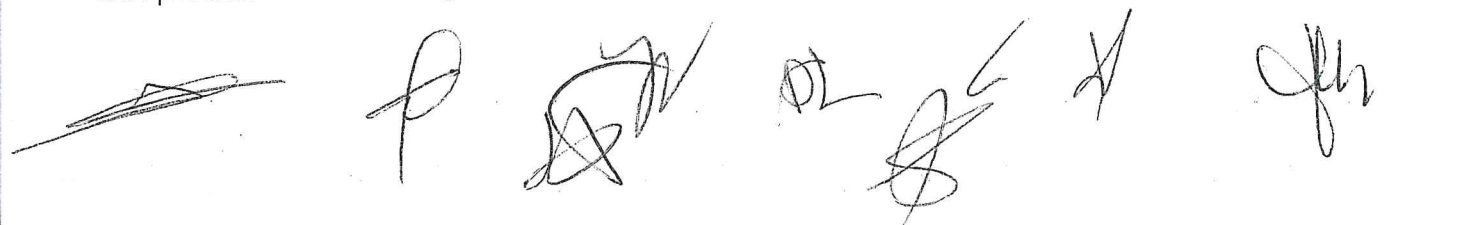
L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Dirigenti di settore.

B) ATTIVITÀ ESPOSTE A SITUAZIONI DI DISAGIO:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e 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.



C) ATTIVITA' CHE COMPORTANO IL MANEGGIO DI VALORI

1. L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione l'Amministrazione individua le seguenti figure:

- Economo comunale cui sia attribuita la relativa qualifica dal competente Dirigente;
- Agenti contabili individuati con provvedimento del competente Dirigente.

10. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei Dirigenti, sulla base delle presenti disposizioni.

11. L'indennità viene erogata annualmente a consuntivo e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi. A tal fine non si computano le giornate di assenza o di non lavoro, a qualsiasi titolo, oltre a quelle nelle quali eventualmente il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

12. A seguito del punteggio riportato a seguito di valutazione dirigenziale viene riconosciuta l'indennità come di seguito indicato:

Punteggio	Misura giornaliera indennità/euro
Superiore o uguale a 3	3
Da 2,99 a 2	2
Inferiore a 2	1,20

Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018 viene erogata, annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed autonomamente individuate dal Dirigente competente, con atto scritto e motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);

b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, come eventualmente integrata dagli accordi e/o dai regolamenti dell'Amministrazione, e che non presentino le caratteristiche della particolare esposizione a profili di rilevante responsabilità;

c) sulla base dei criteri di destinazione definiti in sede di accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse, l'Amministrazione individua l'importo complessivo, a livello di ente, destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Dirigenti provvede al riparto delle somme tra i vari settori nell'ambito del budget economico definito ai sensi dell'art. 8, sulla base delle effettive esigenze di riconoscimento dell'emolumento e delle unità di personale eventualmente interessate;

d) la determinazione del valore dell'indennità concretamente riconosciuta, dal competente Dirigente, al singolo dipendente beneficiario è effettuata sulla base di criteri oggettivi e trasparenti, definiti dall'amministrazione in apposito atto di disciplina aziendale, che danno conto del valore dell'indennità concretamente individuato.

2. L'indennità per specifiche responsabilità, come prevista dall'art. 70-quiquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018, viene riconosciuta sulla base dei seguenti ulteriori criteri generali:

a) determinazione del valore in base alle specifiche funzioni di responsabilità interna ed esterna effettivamente attribuite al dipendente e dallo stesso esercitate

b) specifica qualificazione professionale acquisita dal lavoratore, necessaria o di rilevante opportunità e/o utilità per l'assolvimento dei compiti di responsabilità affidati.

Articolo 15 – Maggiorazione del premio individuale

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito del vigente sistema di valutazione è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita, visto il numero dei dipendenti assegnati ai diversi settori è pari:

per i Servizi di staff assegnati al Segretario Generale: nr. 1 dipendente;

per il 1° Settore servizi amministrativi: nr. 3 dipendenti;

per il 2° Settore servizi finanziari: nr. 1 dipendente;

per il 3° Settore servizi tecnici: nr. 2 dipendenti.

In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

- superiore valutazione media nel triennio;
- maggiore anzianità di servizio (in caso di ulteriore parità).

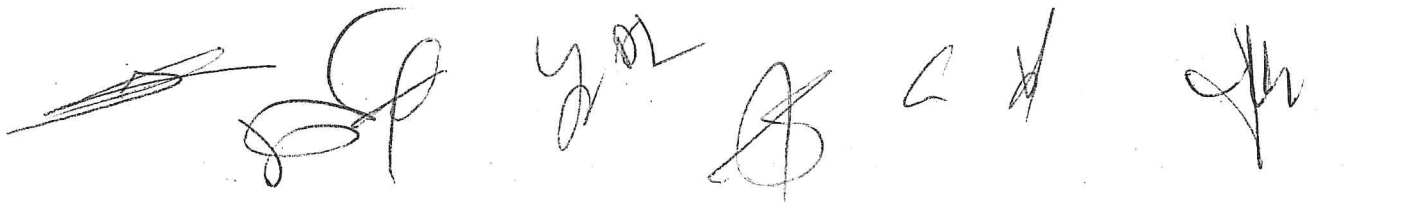
Art. 16 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

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

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008.
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e 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 una 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 - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 17 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno.



2. Il contingente può essere rivisto annualmente, a seguito confronto fra le parti, a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 18 - Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

2. Tale arco temporale può essere incrementato di ulteriori sei mesi, a seguito confronto fra le parti, in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
- altro : elezioni amministrative/politiche/referendum ecc.

Art. 19 - Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999, è confermato a 180 ore.

Art. 20 - Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8;

2. Per quanto non indicato nel presente articolo si fa riferimento alla normativa vigente.

Art. 21 - Banca delle ore

1-Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario è istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2-Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite individuale annuo di n. 100 ore, compatibilmente con le disponibilità del fondo per lavoro straordinario, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3-Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Dirigente responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero di cui intende usufruire con riposo compensativo.

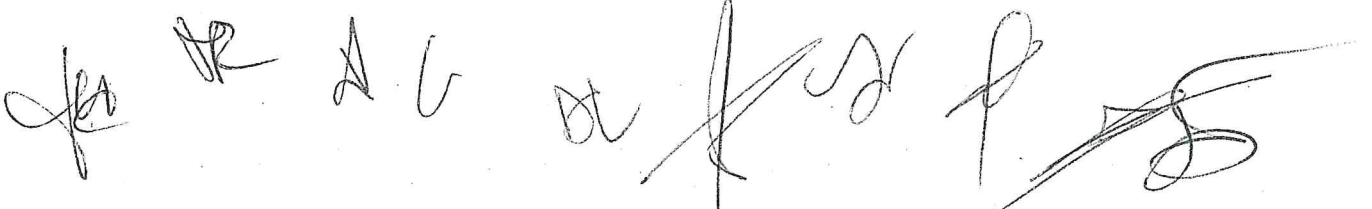
4-In caso di prestazione di lavoro straordinario in ore notturne e/o festive verranno riconosciute le maggiorazioni di cui all'art. 38 del CCNL 14/09/2000 sulle ore accantonate per riposo compensativo.

5-A richiesta delle OO.SS. saranno organizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle Ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.

Art. 22- Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 21.5.2018)

Art. 22.1 - Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

1. Tali risorse, derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d), del CCNL 01/04/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:



- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di normazione dell'istituto, con atto del Dirigente/Responsabile del Settore/servizio competente.

Art. 22.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21.05.2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del d.lgs. n. 50/2016);
- compensi per l'avvocatura (art. 27 del CCNL 14.09.2000 e R.D.L. n. 1578/1933);
- recupero dell'evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p), del Dlgs. nr. 446/1997), IMU e TASI (art. 1, comma 1091, Legge 30/12/2018 n. 145). Le parti prendono atto che in riferimento all'anno 2020 l'ammontare delle somme relative ai compensi per incentivi per funzioni tecniche è definito in € 12.000,00;
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere al di fuori dell'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40, del d.l. n. 269/2003).

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di normazione degli istituti, con atto del Dirigente/Responsabile del Settore/servizio competente.

Art. 23 – Indennità di servizio esterno (56-quinquies, comma 5, del CCNL 21.5.2018)

1. Al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera, denominata "indennità di servizio esterno". L'indennità, prevista dall'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

2. Il turno di lavoro si intende prestato in servizio esterno, dando luogo al riconoscimento della relativa indennità di cui al comma 1, al personale che, durante un turno di lavoro, presta servizio esterno per la maggior parte dell'articolazione oraria giornaliera assegnata, includendo, in tale limite temporale minimo, il tempo occorrente per l'effettuazione, presso la sede dell'ufficio, di azioni e/o atti prioritari ai fini della continuità del servizio, quali atti procedurali di polizia giudiziaria, stradale ed amministrativa in generale, a seguito di fatti connessi al servizio svolto nel medesimo turno.

3. L'indennità di cui al precedente comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, come disciplinato al comma 2 e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento di tale servizio. la medesima non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL 21 maggio 2018.

4. Il dirigente del servizio interessato, ove ne sussistano le condizioni giuridiche e normative, individua il personale dipendente avente diritto cui corrispondere, a cadenza trimestrale, l'indennità di cui al presente articolo, dandone comunicazione periodica all'ufficio personale.

5. L'assenza giornaliera dal lavoro, a qualsiasi titolo dovuta, non dà luogo al riconoscimento dell'indennità di servizio esterno per la singola giornata di assenza.
6. Ipotizzando la connessione diretta con la forbice contrattuale (€ 1 - € 10), il valore economico dell'indennità per l'anno 2020, sarà pari ad € 1,20 per ciascuna giornata di effettiva attività resa in ambienti esterni, per un totale mensile di circa € 28,80-31,20 fordi mensili.

Art. 24 – Indennità di funzione (art. 7, comma 4, let. w), del CCNL 21.5.2018)

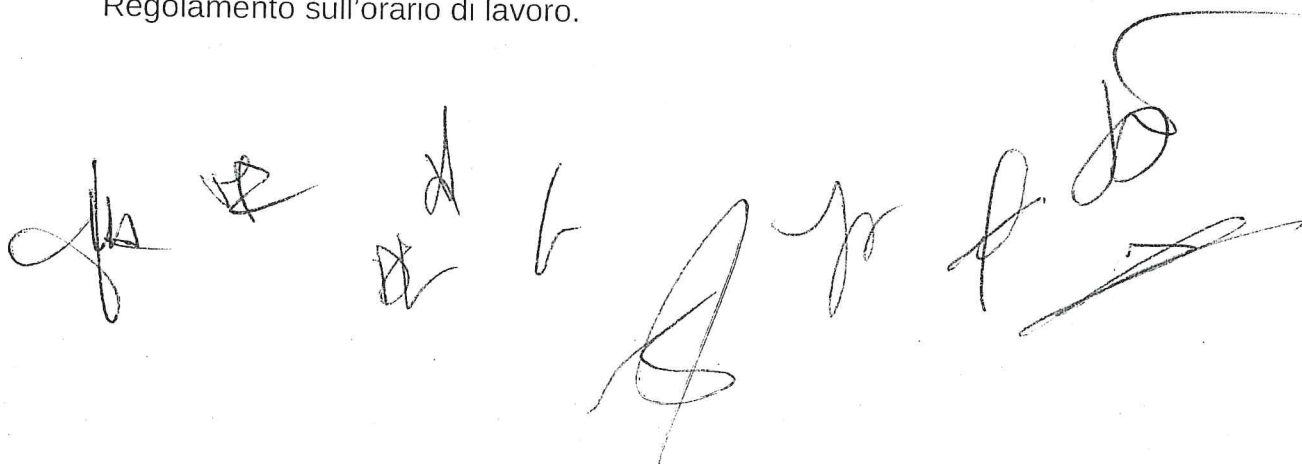
1. L'indennità di funzione per gli addetti alla polizia locale può essere riconosciuta al personale di categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'assolvimento di compiti di specifica responsabilità connessi al grado ed al ruolo rivestito.
2. In sede di prima applicazione l'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018 può essere riconosciuta esclusivamente al personale di polizia locale che già aveva in godimento l'indennità per particolari Responsabilità.
3. Ulteriori posizioni destinatarie dell'indennità di cui al presente articolo potranno essere individuate dal Dirigente competente, su proposta del Responsabile di servizio, con proprio atto scritto e motivato, a seguito della riorganizzazione del servizio stesso e nell'ambito del budget economico annuale destinato al riconoscimento dei trattamenti economici accessori del personale assegnato alle diverse direzioni.
4. la determinazione del valore dell'indennità concretamente riconosciuta, dal competente Dirigente, al singolo dipendente beneficiario, è effettuata sulla base di criteri oggettivi e trasparenti, definiti dall'amministrazione in apposito atto di disciplina aziendale, che danno conto del valore dell'indennità concretamente individuata.

Art. 25 - Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
2. L'ente stanZIA le relative risorse al finanziamento della previdenza complementare, nei termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.
3. Con il presente contratto integrativo sono finanziati i seguenti progetti:
 - previdenza complementare per il personale del servizio di polizia municipale
4. L'Ente destina una quota dei proventi in esame per finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del Contratto.

Art. 26 – Buono pasto elettronico

Le parti concordano di introdurre dall'anno 2021 il buono pasto elettronico del valore unitario di € 8,00 (otto), ferme le modalità di erogazione previste nel vigente Regolamento sull'orario di lavoro.



TITOLO II – PARTE ECONOMICA

Art. 27 – Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali

- 1-Le parti convengono di destinare le risorse stabili, quantificate in **€ 246.861,36**, ai sensi dell'art. 67 CCNL 21/05/2018, al finanziamento degli istituti economici enunciati negli articoli di seguito indicati.
- 2-Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo di cui al precedente c. 1.
- 3-L'utilizzo del Fondo per il finanziamento delle progressioni economiche storicizzate risulta pari ad **109.000,00**;

Art. 28 - Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto

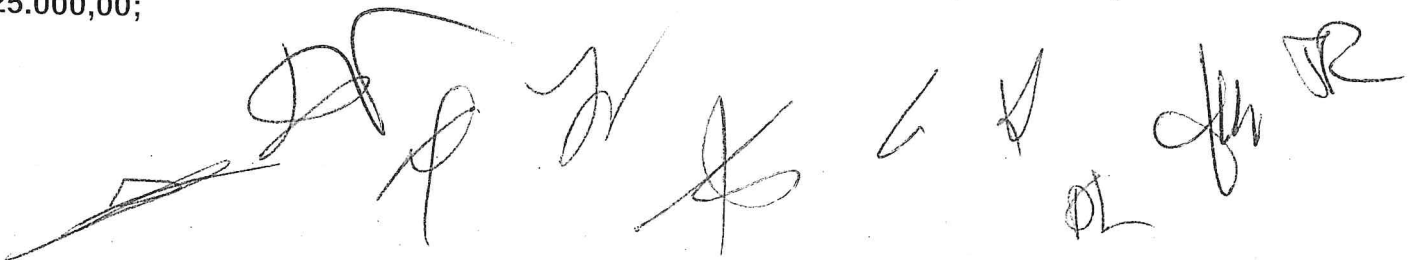
- 1-Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL 22.1.2004.
- 2-Agli effetti contabili la spesa viene conteggiata al lordo e nella costituzione del fondo viene indicata apposita voce correttiva per l'importo a carico del bilancio comunale.
- 3-L'utilizzo del Fondo per il finanziamento dell'indennità di comparto alla data odierna risulta pari ad **€ 28.180,00**

Art. 29 – Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle indennità previste dai CCNL

- 1-Trattasi di indennità previste dai CCNL tuttora vigenti e riconosciute in base alle precedenti contrattazioni integrative e precisamente:
 - a) Indennità di turno – art. 23 CCNL 14.09.2000 - **€ 13.500,00**;
 - b) Indennità insegnanti asilo Nido – art. 31 c. 7 CCNL 1.4.1999 – **€ 340,92**;
 - c) Indennità ex 8^a qualifica – art. 37 c. 4 del CCNL 06/07/1995 - **€ 774,72** (base annua € 774,72);
- 2-Al personale che viene chiamato a prestare servizio nella giornata di riposo settimanale, si applica l'art. 24, c. 1 del CCNL 14.09.2000, fermo restando il diritto al riposo compensativo da fruire con le modalità ed i termini fissati dal contratto medesimo, dalla data di sottoscrizione del presente contratto - **€ 1.300,00**.
- 3-Al personale che utilizza l'istituto della "Banca delle ore" vengono riconosciute, in caso di prestazione di lavoro straordinario in ore notturne, le maggiorazioni di cui all'art. 38 del CCNL 14/09/2000 sulle ore accantonate.-
- 4-L'utilizzo di detto Fondo per il pagamento delle indennità di cui sopra risulta pari ad **€ 15.915,94**.

Art. 30 – Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di responsabilità di particolari categorie di lavoratori

- 1-In applicazione dell'art. 70 quinquies c.1 del CCNL del 21/05/2018 viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B C e D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, da erogarsi secondo le modalità previste dall'art. 14 del presente Contratto.
- 2 -L'utilizzo del Fondo per il pagamento delle indennità di cui sopra risulta pari ad **€ 25.000,00**;



3- In base a quanto previsto dall'art. 70 quinquies c. 2 del CCNL del 21/05/2018 vengono stabilite le seguenti indennità da corrispondere al personale delle categorie B, C, D, per compensare le specifiche responsabilità attribuite con atto formale limitatamente al personale:

Ufficiale di stato civile, anagrafe, elettorale (nr. 3 dipendenti con delega del sindaco per la sottoscrizione di certificazioni) € 350,00 per ogni addetto;

Personale addetto all'urp e teatro (nr. 5 dipendenti addetti) € 350,00 per ogni addetto;

4- l'indennità disciplinata dal presente articolo è cumulabile con l'indennità ex 8^a qualifica prevista dall'art. 37 c. 4 del CCNL 06/07/1995.

5- L'utilizzo del Fondo per il pagamento delle indennità di cui sopra risulta pari ad € **2.800,00.**

TOTALE INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' € 27.800,00.

Art. 31 – Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità condizioni di lavoro

1- Le risorse destinate all'indennità per le condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018 sono quantificate in € **3.000,00**, per l'anno in corso, e sono da corrispondere al personale dipendente che svolge attività lavorativa in condizioni di rischio, disagio, maneggio valori secondo quanto previsto dall'art. 13 del presente Contratto, per l'importo giornaliero pari ad € 1,20, stando i dati storicizzati nel 2019;

Art. 32 – Utilizzo delle risorse per indennità servizio esterno

1- Le risorse destinate all'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies, comma 5 del CCNL 21/05/2018 sono quantificate in € **2.000,00** per l'anno in corso, e sono da corrispondere al personale della polizia locale che, in via continuativa rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 23 del presente Contratto, per l'importo giornaliero pari ad € 1,20.

Art. 33 – Indennità di funzione

1- In applicazione dell'art. 70 quinquies del CCNL del 21/05/2018 viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, da erogarsi secondo le modalità previste dall'art. 24 del presente Contratto.

2- Le corrispettive risorse sono quantificate in € **2.500,00.**

Art. 34 - Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche

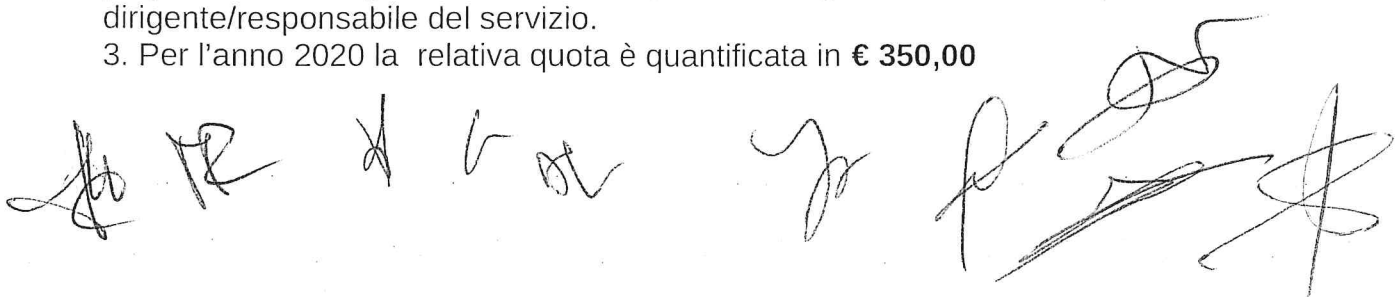
1- L'utilizzo del fondo per le progressioni economiche con decorrenza dal 01/01/2020, ammonta ad € **16.000,00;**

Articolo 35 - Messi notificatori

1. In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 90% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria incamerato dall'ente.

2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile del servizio.

3. Per l'anno 2020 la relativa quota è quantificata in € **350,00**



Articolo 36 – Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge indicate nell'art. 67, c. 3) lett. c) CCNL del 21/05/2015

1. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 c. 3, lett. c) CCNL del 21/05/2018 sono disciplinate ad apposito regolamento e più precisamente:

- incentivi per funzioni tecniche art. 113 del Dlgs 50/20169, previste all'art. 22.2 del presente contratto – Regolamento approvato con atto G.C. nr. 69 del 15/05/2018 - risorse previste € 32.962,00.

Art. 37 – Utilizzo di parte risorse stabili e risorse variabili per il finanziamento dei compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

1- Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati agli articoli precedenti, le parti convengono di destinare le risorse variabili, quantificate in € 10.391,51 giusta deliberazione di Giunta comunale nr. 148 del 30/11/2020, nonché la parte residua delle risorse stabili quantificate in € 42.115,72 per il finanziamento dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

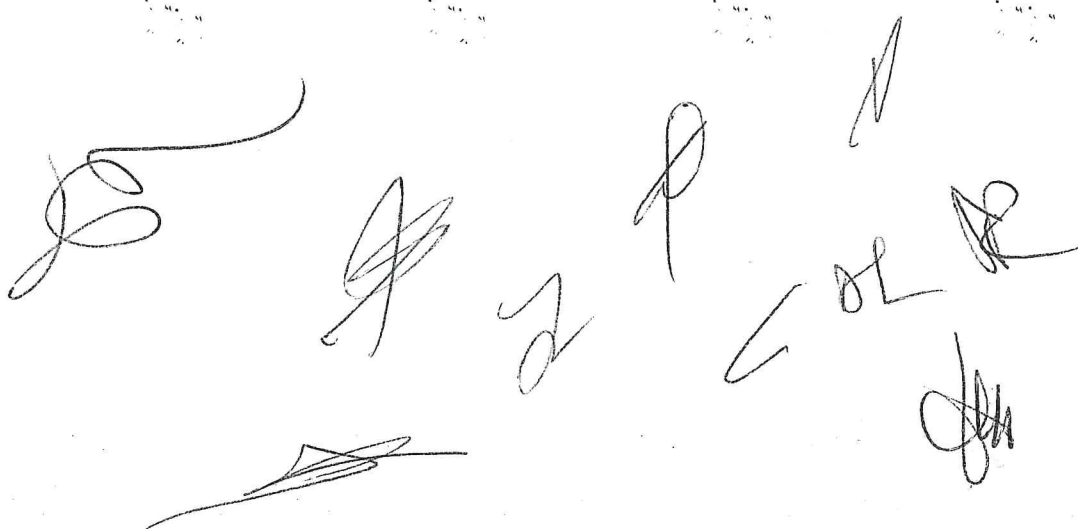
2- Per quanto sopra le risorse disponibili per produttività e miglioramento dei servizi ammontano ad € 52.507,07;

Le suindicate risorse verranno utilizzate per il riconoscimento della produttività considerata come il raggiungimento di un livello adeguato di efficienza complessiva dei servizi comunali, con le modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione dell'Ente.

TITOLO III –DISPOSIZIONI FINALI

Art. 38 – Riepilogo Risorse/Utilizzo e compensazione tra la suddivisione del fondo per le varie voci di utilizzo.

<u>Risorse stabili</u>	<u>246.861,36</u>
<u>Risorse variabili</u>	<u>10.391,51</u>
<u>Totale</u>	<u>257.252,87</u>
<u>incentivi tecnici</u>	<u>32.962,00</u>
<u>TOTALE COMPLESSIVO</u>	<u>290.214,87</u>



UTILIZZO FONDO 2020

VOCI DI UTILIZZO gli art. fanno riferimento al CCDI parte economica	IMPORTI PRESUNTI FONDO 2020
Progressioni economiche consolidate (art. 26)	109.000,00
Indennità comparto (art. 27)	28.180,00
Indennità previste dai CCNL (art. 28)	
Turno	13.500,00
Indenn. Ex educ. Nido	340,92
Ex 8^ qualifica	774,72
Maggiorazione oraria str.festivi	1.300,00
totale art. 28	15.915,64
Indennità responsabilità (art. 29)	
Indennità art. 70 quinquies c. 1	25.000,00
Indennità art. 70 quinquies c. 2	2.800,00
totale art. 29	27.800,00
TOTALE	180.895,64
Indennità condizioni lavoro (art. 30):	
a) disagio	
b) rischio	
c) maneggio valori	
totale art. 30	3.000,00
Indennità di servizio esterno P.L. (art. 31)	2.000,00
Indennità di funzione P.L. (art. 32)	2.500,00
Progressioni economiche 2020 (art. 33)	16.000,00
Messo comunale (art. 34)	350,00
TOTALE	204.745,64
PRODUTTIVITÀ 2020 (art. 35)	52.507,23
TOTALE	257.252,87

Fondo 2020

stabili 246.861,36

variabili 10.391,51

257.252,87

N.B. dal presente prospetto sono esclusi gli incentivi per funzioni tecniche

Le parti concordano che i fondi che residuano nelle varie voci di utilizzo verranno portati in aumento di quelli previsti per l'erogazione della produttività individuale e viceversa nel caso di carenza di fondi in alcune voci di spesa.

Per la delegazione di parte pubblica:

Montemurro
Scuderi

Renzo Rucce

Per le OO.SS. e RSU:

FP CGIL *[Signature]*
CISL *[Signature]*
UIL *[Signature]*

Vincenzo Chizzari

Deiana Lorenza
Yamir Sindona

Codigoro, 23 DIC. 2020

ACCORDO DECENTRATO PER LA DEFINIZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI DA GARANTIRE IN CASO DI SCIOPERO E DEFINIZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE CHE DEVONO ESSERE ESONERATI PER GARANTIRE LA CONTINUITA' DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI.

La delegazione di parte pubblica e le Rappresentanze Sindacali aziendali e territoriali:

- Visti gli artt. 1 e 2 delle premesse al C.C.N.L. 1994-1997 del Comparto Regioni-Enti Locali: "Norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali";
- Vista la legge n. 146 del 12/06/1990 e successive integrazioni e modificazioni;
- Visto l'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni - Autonomie Locali, sottoscritto in data 19.09.2002;

Sottoscrivono il seguente accordo sulla disciplina delle modalità atte a garantire la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, nonché ad individuare, per le diverse qualifiche e professionalità addette ai servizi pubblici essenziali, gli appositi contingenti di personale che devono essere esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi medesimi, sia per le azioni sindacali a livello di comparto che a livello decentrato.

PREMESSA

Le parti concordano che nel comparto Regioni - Autonomie Locali sono da considerare essenziali i seguenti servizi:

- stato civile e servizio elettorale
- igiene, sanità ed attività assistenziali
- servizi di polizia locale
- produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità
- raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali
- trasporti
- servizi concernenti l'istruzione pubblica
- servizi del personale
- servizi culturali

Le parti concordano, innanzitutto, sulla opportunità e necessità che tutto il personale che nella giornata/nelle giornate di sciopero è previsto in turno in uno dei servizi per i quali l'Amministrazione ha disciplinato l'Istituto contrattuale della "pronta reperibilità" sia tenuto a rendersi comunque reperibile e ad assumere servizio in caso di chiamata.

Le delegazioni ritengono in tal modo che possa essere evitato il ricorso all'esonero dallo sciopero di equivalente numero di unità lavorative.

Le parti riconoscono altresì la necessità di distinguere l'ipotesi della proclamazione di una sola giornata di sciopero dai casi di scioperi previsti per più giornate lavorative. Per tale seconda ipotesi le delegazioni si riservano di incontrarsi almeno cinque giorni prima la data di inizio dello sciopero stesso per definire modalità e contingenti di personale da esonerare, anche in via rotativa, dall'astensione dal lavoro.

Preso atto dei servizi erogati in questo Comune direttamente dall'ente con proprio personale, le parti si impegnano comunque ad assicurare i servizi pubblici essenziali in caso di sciopero come segue:



STATO CIVILE - Accoglimento delle registrazioni delle nascite e delle morti, rilascio autorizzazioni trasporto e sepoltura.

Contingente: n. 1 unità del personale dei SS.DD a turno privilegiando i volontari

ELETTORALE - Attività indispensabile per garantire l'osservanza delle disposizioni di legge per assicurare il normale svolgimento delle operazioni in occasione delle consultazioni elettorali.

Contingente: personale occorrente per garantire gli adempimenti elettorali

SERVIZI CIMITERIALI - Limitatamente al ricevimento delle salme

Contingente: 1 addetto

POLIZIA MUNICIPALE - Servizio da assicurare con un nucleo di persone adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:

- a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori
- b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale
- c) attività di pronto intervento
- d) attività della centrale operativa
- e) vigilanza casa municipale
- f) assistenza al servizio in caso di sgombero neve.

Contingente: nr. 1 unità operativa in aggiunta alle altre individuate dagli enti operanti all'interno del Corpo Intercomunale di Polizia locale associato. I responsabili del funzionamento dei singoli servizi individuano, in occasione di ogni sciopero e rispettando possibilmente la rotazione dei dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti sopra definiti tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò impossibilitati all'effettuazione dello sciopero.

SERVIZI DEL PERSONALE - Limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed al versamento dei contributi previdenziali e ritenute fiscali nelle scadenze di legge.

Contingente: personale indispensabile per garantire il servizio

TRASPORTO ALUNNI - Dovrà essere garantito il servizio di trasporto in caso di sciopero anche del comparto scuola di durata inferiore all'intera giornata.

Contingente: il personale occorrente per l'espletamento del servizio.

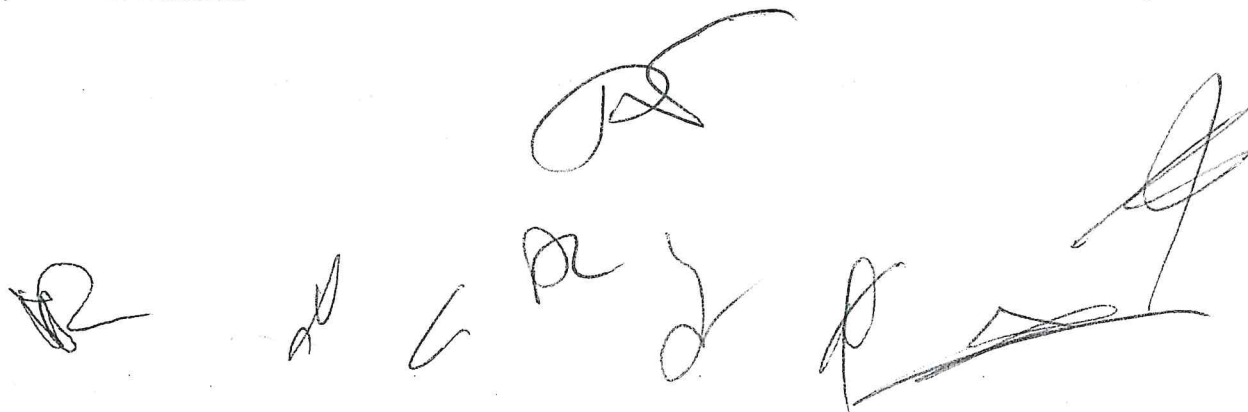
SERVIZIO ISTRUZIONE

Nell'ambito degli Uffici Amministrativi con funzioni di coordinamento è indispensabile la presenza di almeno n. 1 unità lavorativa, senza distinzione di profilo professionale, tra il personale in dotazione al Settore competente, che abbia sufficienti conoscenze per gli adempimenti in materia.

BIBLIOTECA COMUNALE

(Decreto Legge 20/09/2015 n. 146 convertito in Legge 12/11/2015 n. 182)

Si prevede la presenza di almeno n. 1 unità lavorativa, senza distinzione di profilo professionale, tra il personale in dotazione al Settore competente, che abbia sufficienti conoscenze per gli adempimenti in materia.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, including a large, stylized signature on the right and several smaller, more compact initials or signatures on the left and center.

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Per l'attribuzione della progressione economica di categoria
(Art. 7,16,67,68 CCNL F.L. 21/05/2018)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE ANNO **2020**
VERIFICA DURANTE L'ANNO – PERIODO **2017-2018-2019**
DIPENDENTE _____
SETTORE _____ SERVIZIO _____
CATEGORIA _____
POSIZIONE ECONOMICA _____
DATA ATTRIBUZIONE _____

Ambiti di misurazione e valutazione delle prestazioni		PUNTI
1	Valutazione componenti qualitative: valutazione performance 2017 valutazione performance 2018 valutazione performance 2019 media 2 valutazioni migliori (____+____/2=____)	
2	Valutazione componenti quantitative	
	TOTALE	

IL RESPONSABILE DI SETTORE

Data _____

"Firma del dipendente per presa visione"

Data _____

[Handwritten signatures and initials]