

COMUNE DI TORRIONI (AV)

IPOTESI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO GIURIDICO TRIENNIO 2019-2021 E PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

In data 31 dicembre 2021 alle ore 9,30 presso la residenza municipale del Comune di Torrioni, ha avuto luogo l'incontro tra:

-la delegazione di parte pubblica:

Presidente: Dott. Silvio Adamo

P [x] A[]

-la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale CGIL FP- Luigi Mauro

P [] A[x]

OO.SS. Territoriale CISL FP- Santacroce Antonio

P [x] A[]

OO.SS. Territoriale UIL FPL

P [] A[x]

OO.SS. Territoriale CSA Regioni Autonomie Locali

P [] A[x]

-il segretario verbalizzante: Rag. Annamaria Di Vito

P [x] A[]

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.
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 Torrioni con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi 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 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.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 01/01/2019 al 31/12/2021
Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
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.
3. Ogni anno la delegazione trattante si riunisce per un monitoraggio circa l'accordo sottoscritto.

Art.4 **Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 5 **Confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
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. 165/20016;
 - 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. 6

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
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 14/9/20007;
- 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 multipperiodale, 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 14/9/20008;
- 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. 75/20179, 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 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. 7

Clausule di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art.8

Area delle posizioni organizzative

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, in conformità all'art. 14 del CCNL 2016/2018.

Nel caso in cui siano privi di posizioni di categoria D, la presente disciplina si applica:

a) presso i comuni, ai dipendenti classificati nelle categorie C o B;

3. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco, sulla base del regolamento comunale sul conferimento, revoca e graduazione delle posizioni organizzative approvato dall'Ente, con atto scritto e motivato, al personale di categoria D oppure, in deroga a quanto previsto dall'art.13, comma 2, del C.C.N.L. del 21.05.2018 nei Comuni privi di posizioni dirigenziali, ove non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, anche, in via eccezionale e temporanea a, personale della categoria C , purché in possesso delle necessarie capacita ed esperienze professionali secondo quanto al riguardo stabilito dal C.C.N.L. del personale del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21.05.2018.

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al Regolamento per la misurazione e valutazione della performance approvato dall'Ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

5. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata all'indennità di risultato ammonta ad un importo non inferiore al 15% del totale delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.

7. Il tetto complessivo delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative unitamente a quelle relative al fondo delle risorse decentrate deve avvenire nel rispetto dell'art.23, comma 2 , del D.Lgs. n.75/2017

RISORSE DECENTRATE

Art. 9

Quantificazione delle risorse decentrate

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione comunale e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore alla stipula del presente o che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. La costituzione del fondo delle risorse decentrate, nel rispetto dell'art. 67 CCNL 2016/2018, è stata effettuata con Determinazione del Responsabile del Servizio Personale.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, previste se sussiste la capacità di spesa, vengono stanziate nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'Ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventuale conferma o modifica dell'integrazione.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, per il conseguimento di obiettivi dell'ente definiti nel piano esecutivo di gestione (PEG)/ Piano della performance (PP), compresi quelli inerenti il potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Sono inoltre condizioni essenziali e legittimanti le seguenti condizioni:
 - a) *elaborazione di un apposito progetto che correlato ad obiettivi di attivazione di nuove attività, di implementazione e miglioramento, o anche di mantenimento, di servizi esistenti purché non espressi in termini generici, ma individuino risultati concreti, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità;*
 - b) *incentivazione della performance del solo personale direttamente coinvolto nel progetto e quantificazione preventiva del premio massimo individuale attribuibile;*
 - c) *stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;*
 - d) *accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;*
 - e) *garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;*
 - f) *in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.*

Art. 10

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti e disposizioni adottati dall'ente, nel triennio di riferimento, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) *premi correlati alla performance organizzativa;*
 - b) *premi correlati alla performance individuale;*
 - c) *premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;*
 - d) *progressioni economiche sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, da prevedere nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità definite al successivo articolo 8.*
 - e) *le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, del CCNL.*

Art. 11

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, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016- 2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 12

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. B), CCNL 21/05/2018)

Performance organizzativa ed individuale

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione Giunta Comunale.

Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art.12, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente in base al regolamento già vigente.
2. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri: l'importo spettante sarà suddiviso tra gli aventi diritto.

Art. 13

Progressione economica orizzontale

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica nel limite delle risorse effettivamente disponibili della parte stabile del fondo.
2. Le progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo ed in base al merito, mediante partecipazione ad apposito avviso pubblico interno all'Ente, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina dettata dal C.C.N.L. del 21 maggio 2018.
3. Per quanto riguarda i criteri per l'attribuzione di nuove progressioni economiche si rinvia al "Regolamento per la disciplina dell'attribuzione della progressione economica e orizzontale" approvato.
4. A parità di punteggio, viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità, viene data la precedenza al più anziano di età.
5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
6. La valutazione è effettuata:
 - a) per il personale dalla categoria A alla categoria D dai rispettivi Responsabili di Servizio;
 - b) per il personale della categoria D titolari di Posizione Organizzativa dall'OIV o in assenza dal Segretario Comunale;

Art. 14

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

A. Attività a rischio.

1. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aenti diritto che sono di esclusiva competenza del responsabile di servizio:

- a) *prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di guida e trasporto con automezzi, mezzi fuoristrada, macchine operatrici ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico (escluso dipendenti con il profilo professionale di autista)*
- b) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di tumulazione, esumazione e traslazione salme;*
- c) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fognature, caditoie stradali e canali nonché dall'utilizzo del canal-jet;*
- d) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di manutenzione del verde (decespugliatore, tosaerba, ecc.) e dall'impiego di antiparassitari e concimi;*
- e) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di manutenzioni stradali con utilizzo di bitume ed emulsioni nonché dall'utilizzo di mezzi ad aria compressa;*
- f) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla conservazione e manipolazione di prodotti quali vernici, concimi, antiparassitari, oli e carburanti;*
- g) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dallo svolgimento di lavori di officina;*
- h) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di manutenzione degli impianti di pubblica illuminazione e dall'utilizzo dell'autoscala;*
- i) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'utilizzo di motori ed elettropompe e dalla manutenzione dei relativi condotti;*
- j) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di segnaletica stradale in presenza di traffico;*
- k) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti*

2. L'erogazione dell'indennità di rischio avviene annualmente a consuntivo sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

B. Attività disagiate.

1. 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 il profilo professionale di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) *prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;*
- b) *prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;*
- c) *prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni*

sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

3. L'erogazione dell'indennità di rischio avviene annualmente a consuntivo sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

C. Maneggio valori.

1. L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. A tal fine, vengono individuate le seguenti figure:

- a) *Econo comunale;*
- b) *Agenti contabili individuati con provvedimento formale.*

4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente a consuntivo.

Art. 15

Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, assegnati ai dipendenti appartenenti alle categorie giuridiche B, C e D non titolari di posizione organizzativa, con apposito atto formale, può essere riconosciuta un'indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi ai sensi dell'art. 70 *quinquies*, comma 1, del C.C.N.L. del 21.5.2018.

Art. 16

Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità di importo massimo non superiore ad euro 350,00 annui lordi, prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL, compete al personale:

- a) *che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale Elettorale, di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe;*
- b) *assolve compiti di archivista informatico;*
- c) *addetto ai servizi di protezione civile e agli uffici relazioni con il pubblico;*
- d) *che svolge le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.*

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto degli organi di governo o di gestione (a seconda delle competenze stabilite per legge).

3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità nella misura annua lorda contrattualmente prevista:

4. L'individuazione delle fattispecie di cui alle lettere a), b), c) del comma 1 è di competenza del Responsabile di Servizio che provvede, con apposito atto formale, all'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto;

5. Non compete ai Responsabili di Servizio che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità; nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente l'indennità è maggiorata nell'ambito del *range* definito annualmente in sede di contrattazione decentrata per la distribuzione delle risorse del fondo per il miglioramento dei servizi.

8. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, a consuntivo. In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Art. 17

Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, si prevede che una quota parte pari al 75% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata

all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori in proporzione alle notificazioni effettuate da ciascuno.

2. Gli incentivi spettanti sono erogate annualmente a consuntivo.

Art. 18

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- a) *proventi da sponsorizzazioni;*
- b) *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;*
- c) *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 con atto del Responsabile del Servizio competente secondo la disciplina prevista nei regolamenti comunali o negli atti convenzionali.

Art. 19

Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 2016/2018

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale di cui all'art. 15, comma 1, lettera k), CCNL 01.04.1999 sono quelle relative a:

- a) *incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. n. 50/2016);*
- b) *recupero evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera p, D.Lgs. n. 446/1997);*
- c) *diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. n. 269/2003);*
- d) *altre risorse specificamente assegnate in base a vigenti norme statali o regionali (es. L.R. 19/97).*

2. Le risorse di cui sopra saranno erogate conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e dalle norme di legge vigenti, con atto del Responsabile del Servizio competente.

Art. 20

Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente e nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione approvato dall'organo politico dell'Ente.

3. Le somme vengono previste nel fondo delle risorse decentrate, parte variabile, *ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL*, dell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

Art. 21

Disciplina della performance e del premio individuale

1. Il Sistema di Valutazione per l'incentivazione della performance e per la determinazione delle Retribuzioni di Posizione da corrispondere ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Posizione Organizzativa è adottato dalla Giunta Comunale.

2. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali e organizzative, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di trasparenza dei risultati raggiunti e delle risorse impiegate per il loro perseguitamento.

3. Per essere efficace il sistema si collega agli altri meccanismi operativi presenti nell'Ente.

Art. 22

Produttività miglioramento ed incremento dei servizi

1. La produttività è finalizzata a incentivare progetti di innovazione e di riforma dell'Ente mediante incrementi retributivi in cambio di una più elevata produzione di servizi. Gli istituti premiali vanno definiti in modo tale da consentire una remunerazione differenziata e proporzionata all'impegno ed ai risultati di ciascuno, ferma restando la centralità della performance organizzativa dell'Ente e delle singole Unità Organizzative.

PERSONALE POLIZIA LOCALE

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 23

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

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-ter del CCNL 2016/2018;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

2. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al Comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di P. L. per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascriversi anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 24

Utilizzo dei proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada di cui all'art. 208, comma 4, del D.Lgs. n. 285/1992, ove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della polizia locale, confluiscono unicamente, all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.

2. L'eventuale importo di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale è determinato annualmente con la deliberazione della Giunta di cui al comma 5 dell'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992. L'erogazione degli stessi avviene secondo le modalità di cui all'art. 22 del presente accordo.

Art. 25

Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e verrà erogata nell'ambito del *range* definito annualmente in sede di contrattazione decentrata per la distribuzione delle risorse del fondo per il miglioramento dei servizi. L'erogazione avviene mensilmente.

Art. 26
Indennità di funzione

1. L'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.
2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL.
3. Il Responsabile del Settore Vigilanza provvederà a graduare per ciascuna unità lavorativa dell'ufficio vigilanza a cui sono assegnati compiti comportanti specifiche responsabilità ai sensi dell'art. n. 56-sexies del CCNL del C.C.N.L. del 21.5.2018 secondo i parametri indicati nella tabella indicata all'art. 11 comma 6.
3. il provvedimento del Responsabile terrà conto del grado rivestito dal personale dell'ufficio vigilanza e l'importo viene stabilito sulla base delle risorse rese disponibili annualmente.
4. L'indennità non è erogabile quando il dipendente:
 - a) Non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare. Nel computo dei giorni non si considerano come assenze esclusivamente i giorni di ferie e i giorni di recupero delle festività lavorate.
 - b) Quando il dipendente abbia subito un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto, nell'anno di riferimento.

DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO
Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 27
Reperibilità

1. Si rinvia a quanto previsto dall'art. 24 del CCNL 21.05.2018.

Art. 28
Turnazione

1. Gli Enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Per la disciplina della turnazione si applica quanto previsto dall'art. 23 del C.C.N.L. del 21.5.2018.

Art. 29
Lavoro straordinario e banca delle ore

1. Il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario è quantificato annualmente con provvedimento dell'ente.
2. La Giunta Comunale determina il budget finanziario da assegnare ai vari Settori e di ciò viene data tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti si incontrano almeno una volta l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare eventuali modifiche ai budget assegnati ai diversi Settori e le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
3. L'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del Responsabile di Settore e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il Responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1 e lo stesso verrà ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate ed effettivamente retribuite.
4. Gli incrementi di risorse e l'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione con deliberazione di Giunta Municipale da comunicare tempestivamente alle rappresentanze sindacali.
5. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue;
 - b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 100.
6. Su richiesta del dipendente le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
7. Al fine di consentire al personale di fruire dei permessi compensativi di cui sopra è istituita la banca delle ore.
8. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario.

Art. 30 Orario massimo di lavoro settimanale

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatti salvi i servizi da erogarsi con carattere di continuità.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario.
3. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dal datore di lavoro e sulle stesse le Organizzazioni Sindacali potranno attivare l'istituto del confronto.
4. Ogni eventuale variazione potrà essere oggetto di confronto.
5. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:
 - a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 27 del C.C.N.L. del 21 maggio 2018;
 - b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. all'art.23 del C.C.N.L. del 21 maggio 2018;
 - c) orario multi periodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. all'art.25 del C.C.N.L. del 21 maggio 2018.
6. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore ad undici (11) ore per il recupero delle energie psicofisiche.
7. Per i servizi turnati, va predisposto un calendario mensile.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 31

Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 32

Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in sede accordo decentrato integrativo.

Art. 33

Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto servizio per un periodo superiore a 6 mesi continuativi nell'arco dell'anno solare.

Art. 34

Lavoro somministrato

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di *performance* o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per un periodo superiore a 6 mesi continuativi nell'arco dell'anno solare.

Art. 35

Telelavoro

1. Nel caso in cui dovessero essere attivati presso il Comune di Torrioni progetti di telelavoro si osservano le relazioni sindacali indicate nell'art. 1 del CCNL 14.09.2000.

2. Il lavoratore che svolge telelavoro può partecipare ai compensi diretti ad incentivare la *performance*.

3. Le condizioni a cui attenersi sono:

- a) gli oneri per l'eventuale utenza telefonica sono a carico dell'Amministrazione;
 - b) l'Amministrazione doterà il lavoratore di tutti gli strumenti necessari a garantire il corretto e regolare svolgimento della prestazione;
 - c) nel caso di telelavoro a domicilio è possibile prevedere al dipendente interessato rimborso delle spese per consumi elettrici commisurate ai consumi effettivi;
 - d) le condizioni operative a cui il lavoratore dovrà attenersi saranno precise dettagliatamente nel progetto di telelavoro che il Responsabile competente provvederà a redigere e nel dovrà indicare anche i criteri di valutazione della prestazione.
4. La scelta dei lavoratori da adibire a telelavoro sarà a cura del Responsabile del progetto, che la opererà tenendo conto delle ipotesi di all'art. 4 del CCNL Quadro 23.03.2000 e, in caso di parità di condizioni, contestualmente dei seguenti criteri:
- a) *ordine cronologico di richiesta dei dipendenti*;
 - b) *possibilità di operare in senso autonomo per la professionalità posseduta e per il tipo di lavoro da svolgere*.
 - c) *particolare condizione personale e familiare opportunamente documentata*.

ULTERIORI DISPOSIZIONI E NORME FINALI

Art. 36

Diritto di sciopero e servizi essenziali

1. In attuazione dell'accordo Collettivo Nazionale in materia di Norme di Garanzia del Funzionamento dei Servizi Pubblici Essenziali sottoscritto il 19 settembre 2002, le parti individuano di seguito i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'ente, e il contingente di persone necessario a garantirli, anche in occasione di sciopero, nel rispetto delle disposizioni generali:

- a) *Servizi cimiteriali: 1 unità*
- b) *Servizio stato civile: 1 unità*
- c) *Servizio elettorale: 1 unità*
- d) *Servizio stipendi: 1 unità*
- e) *Servizio polizia locale: 1 unità*;
- f) *Servizio di emergenza di protezione civile e attinenti alla rete stradale, idrica fognaria e di depurazione: 3 unità*.

2. Il Responsabile del Servizio, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, individuerà con criterio di rotazione, ove le dotazioni organiche lo consentano, i nominativi dei

dipendenti in servizio presso i settori interessati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili. Cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, compatibilmente con i termini di comunicazione dell'indizione dello sciopero provvederà a comunicare i nominativi inclusi nei contingenti come sopra individuati, alla RSU e ai singoli interessati. Il lavoratore ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

3. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali del 19 settembre 2002.

Art. 37

Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- a) 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. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 70 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- b) 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;
- c) 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
- d) 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. 38

Welfare integrativo

Alle misure di sostegno previste dall' art 72, CCNL 2018,sono attribuite le seguenti risorse
(nei limiti delle disponibilità già stanziate dagli enti):

- per l'anno 2019: euro 0,00;
- per l'anno 2020: euro 0,00 ;
- per l'anno 2021: euro 0,00 ;

1. In relazione all'istituto sono attivati i seguenti interventi:

- a) sostegno all'iscrizione dei figli agli asili nido. Il contributo sarà riconosciuto al personale dipendente a tempo indeterminato con almeno figli a carico, in presenza di un reddito familiare inferiore ad euro
- b) concorso alle spese per i libri di testo per i figli e di dipendenti sino alla scuola secondaria di secondo grado, in presenza di un reddito familiare inferiore ad euro.....;
- c) incentivazione di iniziative di carattere culturale, ricreativo o sportivo a favore dei dipendenti;
- d) favorire l'adesione a forme di assistenza sanitaria privata per i dipendenti ed i propri familiari;
- e) borse di studio per i figli dei dipendenti a tempo indeterminato risultanti particolarmente meritevoli;
- f) altro.

Art. 39
Banca delle ore

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del 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*.

2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n.0,00 ore.

Art. 40
Clausola finale

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

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

Al termine della riunione alle ore 11,00 le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2019 – 2021 ed economico per l'anno 2021.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente Dott. Silvio Adamo
(*f.to in originale*)

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP Antonio Santacroce
(*f.to in originale*)

Il Segretario verbalizzante:

Rag. Annamaria Di Vito
(*f.to in originale*)

Utilizzo Fondo risorse decentrate

Articolo 68, CCNL 2016 - 2018

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1	2019	2020	2021
a) progressioni economiche anni precedenti.	3.648,00		2.595,84
b) indennità di comparto.	1.308,00		2.051,28
TOTALE utilizzi vincolati	4.956,00		4.647,12

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 2	2019	2020	2021
a) performance organizzativa quota del 60% delle risorse variabili)			
b) performance individuale (quota del 40% delle risorse variabili)			
c) maggiorazione premio individuale (art. 69 CCNL 2018)			
d) indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018):			
d.1) indennità di rischio n.1 operai N.U per €4,00 giornalieri(255gg)	330,00		1.020,00
d.2) indennità di disagio operaio N.U e operatore amm.vo €2,00 giornalieri (255gg)	400,00		1.020,00
d.3) indennità maneggio valori Economo Comunale Euro 100,00 Ragioneria euro 100,00	200,00		300,00
e) indennità di turno (art. 23 CCNL 2018)			
f) indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 2018) =			
g) compensi per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies c. 1 CCNL 2018) ing. 50% €1250,00 – operatore amm.vo € 860,00	1.250,00		2.050,00
g) compensi per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies c. 2 CCNL 2018) n. 1 polizia municipale euro 350,00.			
	1.289,00		350,00
i) indennità di funzione personale P.M. cat. C/D (art. 56-sexies CCNL 2018)			
l) indennità servizio esterno di vigilanza (art. 56-quinquies CCNL 2018) per giorno di presenza in servizio e per il periodo di esercizio della relativa funzione per n.1 Unità € 1275,00 (€5,00 per 255gg)	250,00		1.275,00
m) incentivi a personale P.M. per progetti di potenziamento dei servizi di sicurezza e controllo stradale (art. 56-quater CCNL 2018)			

n) progetti per il conseguimento di obiettivi dell'ente (art. 67, c. 5, lett. b, CCNL 2018)	3.274,00		2.109,15
o) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, c. 2, lett. g, CCNL 2018):			
0.1) incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p, D. Lgs. 15.12.1997, n. 446).....			
0.2) incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma.....			
0.3) compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7).....			
0.4) compensi Istat.....			
0.5) altro			
p) compensi messi notificatori (art. 54 CCNL 14/9/2000)			
q) progressioni economiche relative all'anno di effettuazione da cat. B2 a B3			
r) somme corrispondenti ai risparmi derivanti dal Piano Triennale di razionalizzazione ex D.L. n. 98/2011 (delib. G.C. n. ... del ...)			
TOTALE utilizzi contrattati	11.949,00		12.771,27