

COMUNE DI ANGHIARI

**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO
PERSONALE NON DIRIGENTE**

COMPARTO FUNZIONI LOCALI

PARTE NORMATIVA 2019-2021

PARTE ECONOMICA 2019

30.12.2019



Handwritten signatures of several individuals, likely members of the municipal council or administrative staff, are visible across the bottom right of the page. The signatures are written in cursive ink and appear to be in Italian. There are approximately six distinct signatures, though some may be partially obscured or overlapping.

SOMMARIO
PARTE NORMATIVA 2019-2021

Titolo I

Disposizioni generali

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

Art. 2 - Campo di applicazione e durata del contratto Integrativo

Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

Titolo II

Relazioni sindacali

Art. 4 - Principi

Art. 5 - Diritti delle prerogative sindacali

Art. 6 - Modalità di partecipazione alle riunioni sindacali

Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa

Art. 8 - Confronto ed Informazione

Art. 9 - Clausole di raffreddamento

Art. 10 - Diritto di assemblea

Art. 11 - Diritto di affissione

Art. 12 - Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali

Art. 13 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 14 - Formazione ed aggiornamento professionali

Titolo III

Trattamento economico

Art. 16 - Quantificazione delle risorse

Art. 17 - Finalità

Art. 18 - Strumenti di premialità

Art. 19 - Progressione economica orizzontale

Art. 20 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Art. 21 - Indennità - Principi generali

Art. 22 - Indennità per condizioni di lavoro

Art. 23 - Indennità di turnazione

Art. 24 - Indennità per particolari responsabilità

Art. 25 - Indennità di funzione



Art. 26 _ Indennità di servizio esterno

Art. 27 - Proventi da violazione del codice della strada

Art. 28 - Indennità di reperibilità

Art. 29 - Indennità personale educativo asili nido

Art. 30 - Personale comandato e/o distaccato

Art. 31 - Lavoro straordinario

Art. 32- Mensa

Art. 33- Norme finali

PARTE ECONOMICA 2019

Art. 34 - Oggetto, campo di applicazione, decorrenza e durata

Art. 35 - Individuazione e utilizzo delle risorse - destinazione del fondo

Art. 36 - Disciplina delle risorse decentrate

Art. 37 - Compensi per la premialità individuale e collettiva

Art. 38 - Indennità: fattispecie, criteri, valori

Art. 39 - Lavoro straordinario

PARTE NORMATIVA 2019-2021

Titolo I Disposizioni generali

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Integrativo Decentratto (CID) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente, alla luce del nuovo Ccnl. Funzioni Locali sottoscritto il 21 maggio 2018, e va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nel CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018 vigente nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Le parti si impegnano a perseguire con l'applicazione del contratto:
 - miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
 - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;

Art. 2 - Campo di applicazione e durata del contratto Integrativo

1. Il presente contratto integrativo decentrato (CID) si applica a tutto il personale dell'ENTE con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale distaccato, comandato o utilizzato a tempo parziale, fatti salvi eventuali accordi con l'ente utilizzatore.
2. Gli effetti decorreranno dall'1/01/2019 e rimarranno in vigore fino alla sottoscrizione del nuovo contratto normativo decentrato.
3. L'ENTE si impegna a dare al presente CID ampia e adeguata pubblicità a tutto il personale dipendente, anche tramite la pubblicazione del documento sul sito internet istituzionale.

Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati



1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.
3. L'interpretazione autentica dell'accordo (ove necessaria) verrà stipulato con le procedure previste dall'art. 8 del C.C.N.L. sottoscritto il 21.5.2018; l'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

Titolo II

Relazioni sindacali

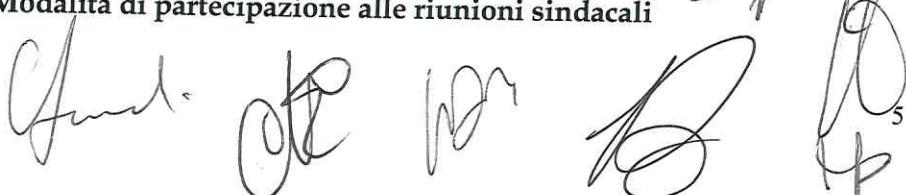
Art. 4 - Principi

1. Nel rispetto della vigente disciplina contrattuale, CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, che prevede un sistema di relazioni sindacali strutturato per costruire relazioni stabili tra l'ENTE e soggetti sindacali, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti con l'esigenza dell'ENTE di incrementare e mantenere elevata l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, si dà atto che lo stesso si esplica nei seguenti istituti:
 - a. contrattazione collettiva integrativa;
 - b. informazione;
 - c. confronto.

Art. 5 - Diritti delle prerogative sindacali

1. Le parti concordano che i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'ENTE sono utilizzati nel rispetto del monte ore complessivo spettante alla Rappresentanza Sindacale Unitaria e alle Organizzazioni Sindacali entro i limiti e secondo le modalità disciplinate dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché sulle altre prerogative sindacali" stipulato in data 4.12.2017.
2. L'ENTE determina il riparto, fra tutti i soggetti aventi diritto, del monte ore annuo di competenza di ogni organizzazione sindacale di cui al comma precedente, secondo quanto previsto dall'art. 10 del CCNQ del 4.12.2017 e fornisce l'informativa sul riparto alle rappresentanze sindacali.

Art. 6 - Modalità di partecipazione alle riunioni sindacali

The image shows five handwritten signatures in black ink, likely belonging to the parties involved in the collective agreement. The signatures are fluid and vary in style, with some being more formal and others more cursive. They are arranged horizontally across the page, corresponding to the five points listed in the preceding section.

1. Tutte le sigle sindacali inoltrano, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo ovvero con preavviso di almeno 5 giorni per ogni singola convocazione, i nominativi dei rappresentanti territoriali accreditati a partecipare alle riunioni sindacali in un numero non superiore a due per ogni sigla.
2. L'ENTE procede a convocare le delegazioni con l'ordine del giorno corredata dalla relativa documentazione.
3. La partecipazione alle riunioni con le quali l'ENTE assicura i vari livelli di relazioni sindacali avviene, normalmente, al di fuori dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 10, comma 8, del CCNQ 4/12/2017, nel rispetto delle esigenze organizzative.
4. La R.S.U. partecipa alle riunioni sindacali secondo le modalità previste dalla propria disciplina.
5. Nelle riunioni sindacale oggetto di contrattazione collettiva integrativa e di confronto, potrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti discussi e delle eventuali decisioni operative.
6. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento tenuti in attuazione di clausole di raffreddamento, qualora decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie previste dall'art. 7 comma 4 lett. k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) del CCNL del 21/05/2018. In caso di disaccordo, le parti invieranno all'Osservatorio a composizione paritetica, di cui all'art. 3 comma 6 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, i verbali che attestano le rispettive posizioni e decisioni assunte relative alle materie oggetto di confronto.
7. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 comma 4, lettere a), b), c), d), e), f), g), h), i), j), u), v), w) del CCNL del 21/05/2018 ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento da tenere in applicazione di clausole di raffreddamento, l'ENTE può provvedere in via provvisoria sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.

Art. 7 - Contrattazione integrativa decentrata

1. La contrattazione integrativa decentrata è orientata a favorire l'incremento della produttività del personale, dello sviluppo ed il miglioramento della qualità dei servizi nonché a riconoscere condizioni di particolare disagio lavorativo.



2. Sono oggetto di contrattazione le materie indicate dal nuovo CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018 di cui all'art. 7 comma 4.

Art. 8 - Confronto ed Informazione

1. Il confronto è gestito secondo le modalità e le dinamiche previste dall'art. 5 del CCNL 21.05.2018 Funzioni Locali. Ciascuna delle parti ricevuta l'informazione può attivare il confronto, entro 5 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche via email, alla controparte.
2. L'incontro può anche essere proposto dall'Ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto del confronto.
3. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione del confronto entro i termini indicati nei commi precedenti, l'ENTE potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.
4. Il confronto si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data del primo incontro.
5. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti al confronto da cui risultino una sintesi del lavoro e le rispettive posizioni emerse. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
6. Sono oggetto di confronto le materie indicate dall'art. 5 comma 3 del CCNL Funzioni Locali 21.05.2018:
 - Articolazione delle tipologie dell'orari di lavoro;
 - Criteri generali dei sistemi di valutazione delle performance;
 - Individuazione dei profili professionali;
 - Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - Verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15 comma 7 del CCNL del CCNL 21.05.2018 Funzioni Locali;
 - Criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione;
 - Linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.
7. L'informazione è gestita secondo le modalità e le dinamiche previste dall'art. 4 del CCNL 21.05.2018 Funzioni Locali. L'informazione verrà fornita dai singoli Responsabili, limitatamente al settore di propria competenza, e di norma dal Responsabile del personale



A row of handwritten signatures in black ink, likely belonging to officials or representatives, followed by a small number '7' at the end.

dell'Ente, e limitatamente alle materie della contrattazione decentrata dal Presidente della delegazione trattante.

8. Sono oggetto di informazione tutte le materie indicate dal nuovo CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018 per le quali sono previste il confronto o la contrattazione integrativa, di cui agli artt. 5 e 7 del Ccnl del 21 maggio 2018, costituendone presupposto per la loro attivazione.
9. L'informazione consisterà 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.

Art. 9 - Clausole di raffreddamento

1. Le parti si impegnano a rendere concreti i principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti e 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 e compiranno, 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. 10 - Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 4.12.2017 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite (art. 4 CCNQ del 4.12.2017), senza decurtazione della retribuzione, fatte salve le norme di miglior favore contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 3 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate per iscritto all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni lavorativi prima della data richiesta per l'assemblea. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.



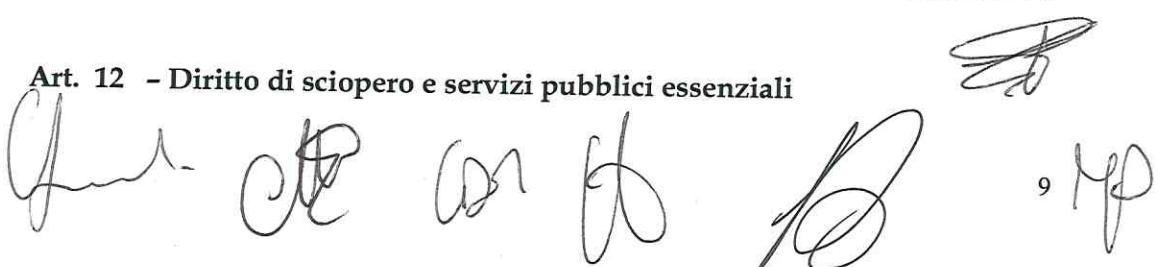
8

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate secondo le disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

Art. 11- Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano dipendenti accreditati a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa dalle organizzazioni sindacali, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'ENTE ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro, utilizzando, ove disponibili, anche ausili informatici.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna, ove attivata.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo, di cui al comma 1, utilizzando, ove attivata, la rete intranet.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
5. Le comunicazioni delle OO.SS. all'ENTE sono effettuate anche tramite email e successivamente protocollate.

Art. 12 - Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including:

- A large signature on the left.
- The letters "CR" in the center.
- The letters "AB" below the "CR".
- The letters "BB" to the right of the "AB".
- A signature on the far right.
- The number "9" followed by the letters "MP" in the bottom right corner.

1. Lo sciopero proclamato deve essere comunicato con un preavviso non inferiore a dieci giorni rispetto alla data dello sciopero, precisando in particolare la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'ENTE.
2. In caso di sciopero devono essere assicurati i seguenti servizi essenziali:
 - Servizio civile.
3. I contingenti minimi di personale tenuto a prestare servizio in caso di sciopero sono i seguenti:

SERVIZIO INTERESSATO	PRESTAZIONE INDISPENSABILE DA ASSICURARE	PERSONALE CHE ASSICURA LA PRESTAZIONE
Stato civile	Dichiarazioni di nascita e di morte	n. 1, profilo _____ cat. C oppure n. 1, profilo _____ cat. D

In occasione di sciopero occorre che:

- a) i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o servizi in ogni occasione di sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione per mezzo di apposito elenco;
- b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5^o giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, ove è possibile, da parte del personale non aderente;
- c) Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento ai disposti di cui alla legge n. 146/90.
4. Le parti potranno modificare e/o integrare i servizi essenziali da garantire in caso di sciopero e il numero di personale che assicurerà la prestazione, qualora l'Ente proceda ad effettuare nuove assunzioni.

Art. 13- Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'ENTE si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e

- ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità condizioni di lavoro, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'ENTE s'impegna ad adottare le misure necessarie per la tutela della salute nei luoghi di lavoro ivi compreso il benessere dei dipendenti, garantendo la dovuta informazione alle OO.SS..
 4. L'ENTE deve coinvolgere, informare, consultare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
 5. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.
 6. Al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) viene data garanzia di immediata accessibilità agli ambienti di lavoro, nonché l'inoltro tempestivo della documentazione e comunque non oltre 7 giorni dalla relativa richiesta, mediante idoneo preavviso all'amministrazione e secondo le modalità ed i limiti di cui alle disposizioni tempo per tempo vigenti in materia.
 7. L'ENTE assicura il massimo coinvolgimento tra il Servizio di Prevenzione e Protezione e il RLS, soprattutto in occasione della predisposizione e dell'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi e relative modalità di prevenzione.
 8. Fatte salve le previsioni di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, possono essere attivati specifici incontri su richiesta di ciascuna delle parti.
 9. Al RLS sono garantiti - per l'espletamento delle proprie attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, permessi retribuiti pari a 40 ore annue. (Art 4 CCNQ 10/7/1996).

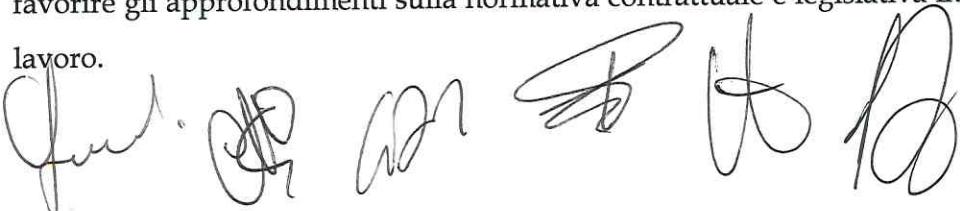
Art. 14- Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia, ex artt. 49 bis e 49 ter del nuovo CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018.



11 M

2. A tal fine l'ENTE, per gli anni 2019 - 2021, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio, anche tenuto conto di eventuali finanziamenti esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CID, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, anche mediante metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione e sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
4. L'ENTE può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
5. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
 - favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
 - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
 - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
 - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
 - favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
 - favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2006, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
 - favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
 - favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.



6. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.
7. Le attività di formazione sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete il rimborso delle spese delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti, secondo la normativa vigente.
8. L'ENTE cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
9. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale, garantendo comunque a tutti pari opportunità di partecipazione. Il personale in assegnazione temporanea presso altre Amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione.
10. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

Titolo III

Trattamento economico

Art. 16 – Quantificazione delle risorse

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 competenza dell'ENTE.

Art. 17 – Finalità

1. Le risorse finanziarie destinate alla produttività collettiva sono finalizzate a:

- migliorare dal punto di vista quali-quantitativo dei servizi di competenza dell'ENTE nel quadro di un utilizzo efficace ed efficiente delle risorse e dell'economicità dei servizi resi;
- garantire il conseguimento degli obiettivi assegnati mediante l'erogazione dei compensi spettanti a tutto il personale con rapporto di lavoro dipendente, sia a tempo determinato, che indeterminato, a seguito delle verifiche del raggiungimento degli obiettivi medesimi.

Art.18 – Strumenti di premialità

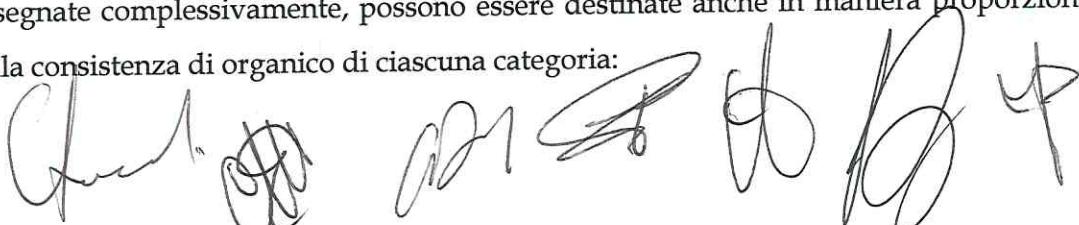
1. Conformemente alla normativa vigente, sono strumenti di premialità oggetto di contrattazione integrativa i seguenti:

13
M.P.

- compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni degli artt. 68 comma 2 lett. g), 69 e 70 septies del CCNL 21.05.2018.
2. Le parti prendono atto che le modifiche del Sistema di misurazione e valutazione dell'ottimizzazione della performance saranno approvate con atto dell'ENTE, previa informativa.

Art. 19 - Progressione economica orizzontale

1. Le parti concordano che tra gli strumenti di premialità ci sono anche le progressioni economiche orizzontali. Le parti si impegnano a valutare la possibilità di effettuare nuove progressioni, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, e a riconoscerle, in modo selettivo, a una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma seguente.
2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non potrà 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.
3. L'esito della procedura selettiva avrà validità limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
4. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ENTE di effettiva appartenenza. A tal fine, l'ENTE concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
5. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuiti, previa verifica della presenza di risorse da destinare a tale istituto, nel rispetto dei seguenti criteri:
 - avere almeno due anni di anzianità di servizio presso l'ENTE al 1° gennaio dell'anno di riferimento;
 - aver ottenuto un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari ad almeno 24 mesi
 - aver ottenuto una valutazione media nell'ultimo triennio non inferiore a 70/100.
6. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria:



Categoria B - n. dipendenti	9	Euro destinati	€ 5.000,00 ca.
Categoria C - n. dipendenti	5	Euro destinati	€ 4.000,00 ca.
Totale assegnato alle progressioni	14		€ 9.000,00 ca.

In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi:

- Confluiscono nelle risorse destinate alla produttività

Art. 20 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite 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 predeterminati dall'ENTE;
 - b) riferimento al numero e 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) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
2. Le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'ENTE, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali e prerogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) la prestazione 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;
 - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Costituiscono elementi per la quantificazione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza e l'eventuale rapporto a tempo parziale.

15

4. Non partecano alla distribuzione delle risorse i lavoratori assunti a tempo indeterminato relativamente al periodo di prova, in caso di mancato superamento dello stesso, mentre i lavoratori assunti a tempo determinato partecipano alla ripartizione nel caso di contratto di durata di almeno sei mesi continuativi.
5. Sono riproporzionate in base ai giorni di effettiva presenza in servizio le risorse finanziarie incentivanti dei lavoratori per i quali non sia possibile esprimere una valutazione a causa di assenza di almeno 180 giorni nell'anno solare di riferimento.
6. Fanno eccezione i congedi per le donne vittime di violenza, le assenze per congedo obbligatorio di maternità e per congedo obbligatorio di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Non sono considerate, inoltre, le assenze per permessi sindacali retribuiti e non retribuiti.

Art. 21 - Indennità - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro. Non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni a tempo parziale, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione, che si caratterizza per aspetti peculiari (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità, attestata mensilmente dal responsabile del servizio.
4. Ogni specifica indennità è riconosciuta in presenza di fattispecie o condizioni di lavoro nettamente differenziate le une dalle altre.
5. Le somme destinate alla remunerazione delle indennità, di cui al presente capo, saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo collettivo integrativo.
6. Gli importi delle indennità definiti dal vigente CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018 varieranno automaticamente qualora lo prevedano future contrattazioni a livello nazionale.
7. Il pagamento delle indennità previste dal presente CID, viene effettuato entro il mese successivo a quello di competenza delle stesse, sulla base dei dati rilevati dai cartellini di presenza dei dipendenti.
8. La presente disciplina troverà applicazione a far data dal 1° gennaio 2019.

Art. 22- Indennità per condizioni di lavoro

1. L'ENTE corrisponderà una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - Disagiate;
 - Esposte ai rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute;
 - Implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità condizioni lavoro per lo svolgimento di attività esposte a rischio può essere erogata solo in presenza di situazioni o prestazioni lavorative che comportano una continua diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. A titolo esemplificativo sono ritenute attività soggette a rischio quelle che:
 - prevedono l'utilizzo di materiali, mezzi, attrezzature e strumenti idonei a procurare lesioni,
 - comportano la gestione //

Pertanto, le attività considerate rischiose sono quelle di seguito elencate:

ATTIVITA'	TIPOLOGIA DI RISCHIO
Servizio di guida scuolabus	<ul style="list-style-type: none">-Incidenti stradali-Incidenti stradali legati al malfunzionamento improvviso e/o accidentale del veicolo
Assistenza residenziale assistita	<ul style="list-style-type: none">- sforzi fisici collegati allo svolgimento dell'attività;- esposizione ad agenti virali, patogeni e/o chimici;- rapporti relazioni con utenza particolarmente complessa
Nettezza urbana	<ul style="list-style-type: none">- esposizione ad agenti atmosferici, inquinanti e pericolosi;- sforzi fisici legati al sollevamento di carichi

	<p>pesanti;</p> <ul style="list-style-type: none"> - esposizione a incidenti stradali; - esposizione a incidenti stradali
Manutenzione	<ul style="list-style-type: none"> - esposizione a incidenti stradali; - esposizione ad agenti atmosferici e inquinanti; - gestione di mezzi pericolosi

3. L'indennità condizioni di lavoro, per lo svolgimento di attività esposte a rischio, a disagio e al maneggio valori, ai singoli dipendenti, nell'ambito delle prestazioni lavorative individuate, è verificata mensilmente dal relativo Responsabile del servizio competente.
4. L'indennità verrà liquidata mensilmente per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività, nel modo di seguito indicato:
 - € 10,00 limitatamente agli addetti al servizio anagrafe, esclusivamente per le prestazioni di dichiarazione di morte e di nascita effettuate nei giorni festivi;
 - € 2,10 limitatamente agli addetti al servizio manutenzione, servizio nettezza urbana, assistenza residenziale assistita e servizio scuolabus;
 - € 1,00 limitatamente agli economi, agli addetti all'anagrafe e agli addetti ufficio per l'edilizia che maneggiano valori;
 - € 1,00 limitatamente ai lavoratori esposti al disagio relativo ad orario di lavoro spezzato effettuato su specifica necessità richiesta da parte dell'amministrazione.
5. Laddove i lavoratori venissero addetti a più servizi le indennità sopra indicate non potranno cumulativamente essere superiori a € 2,40, ad eccezione degli addetti al servizio anagrafe, esclusivamente per le prestazioni di dichiarazione di morte e di nascita effettuate.
6. La presente disciplina troverà applicazione a far data dal 1° gennaio 2019.

Art. 23- Indennità di turnazione

1. L'indennità di turno viene corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art. 23 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018.
2. L'indennità è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
3. La presente disciplina troverà applicazione a far data dal 1° gennaio 2019.

Art. 24 - Indennità per particolari responsabilità

1. Tale indennità, ex art. 70 quinque del CCNL del 21/5/2018, è prevista al fine di compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.
2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 3.000,00 annui lordi, può essere riconosciuto al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D attribuite con atto formale;
3. La presente disciplina troverà applicazione a far data dal 1° gennaio 2020. Le parti si impegnano a stabilire nel 2020 i criteri e le modalità di attribuzione a seguito di ricognizione della dotazione organica e delle funzioni svolte. Nell'anno 2019 viene riconosciuta una indennità pari ad € 500,00 per il servizio tributi minori;
4. La disciplina di cui all'art. 70 quinque comma 2 del CCNL del 21/5/2018, troverà applicazione a far data dal 1° gennaio 2020.

Art. 25 - Indennità di funzione

1. Tale indennità, ex art. 56 - sexies del CCNL del 21/5/2018, è prevista al fine di compensare l'esercizio di compiti che comportano di responsabilità connessi al grado rivestito, al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
2. L'ammontare dell'indennità è determinato, fino ad un massimo di € 3.000,00 annui lordi sulla base dei seguenti criteri:
 - a) *Comandante del servizio di polizia Locale qualora non incaricato di Posizione Organizzativa € 1.500,00 annui;*
5. La presente disciplina troverà applicazione a far data dal 1° gennaio 2019.

Art. 26 - Indennità di servizio esterno

1. Tale indennità, ex art. 56 - quinque del CCNL del 21/5/2018, è prevista al fine di compensare interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio esterno di vigilanza giornaliero, in via continuativa, in ambienti esterni.
2. L'ammontare dell'indennità è determinato in € 2.10 giornalieri sulla base dei seguenti criteri:

-rilevazione presenze/assenze;

- certificazione del responsabile del servizio/comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per almeno metà della giornata lavorativa, con indicazione del numero dei giorni in cui la prestazione resa presenta le caratteristiche presupposto della normativa.



3. L'indennità è commisurare alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, per le attività di seguito elencate:
-personale esposto a servizi esterni di vigilanza;
4. Tale indennità per lo svolgimento di servizi esterni di vigilanza, ai singoli dipendenti, nell'ambito delle prestazioni lavorative sopra individuate, è *verificata mensilmente dall'Ufficio Personale*.
5. La presente disciplina troverà applicazione a far data dal 1° gennaio 2019.

Art. 27 – Proventi da violazione del codice della strada

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. 186e 186-bis e 187 dello stesso Codice, finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Con il presente contratto integrativo è finanziato per l'anno 2019 il progetto sicurezza per una somma pari ad € 1.323,38

Art. 28- Indennità di reperibilità

1. Tale indennità, ex art. 24 del CCNL del 21/5/2018, è prevista per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. Il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni deve raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza, comunque non superiori a 30 minuti. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata.

Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.



20

4. Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal servizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed imprevisto che richieda la messa in sicurezza dei luoghi o l'eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie, o di supplenza del personale in caso di assenza.
5. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso.
7. L'indennità di reperibilità non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.
8. Il servizio è gestito dal Dirigente/Posizione Organizzativa, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.
9. Nel caso si richieda l'estensione del servizio per più di sei volte/turni al mese, si applica il comma 4 dell'art.24 e il compenso è elevato fino ad un massimo di € 13,00 per dodici ore al giorno. Le parti si impegnano a rivedere nel 2020 la struttura del progetto reperibilità alla luce della dotazione organica in essere
10. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

Art. 29- Indennità del personale educativo degli asili nido

3. Al personale educativo degli asili nido un'indennità pari ad € 61,97 mensili lorde, per 10 mesi di anno scolastico.
4. Al relativo onere l'Ente farà fronte utilizzando le risorse del fondo incentivante ex art. 67 del Ccnl Funzioni Locali.

Art. 30 - Personale comandato e/o distaccato

1. Per il personale comandato e/o distaccato presso enti, gli stessi hanno diritto a partecipare alle procedure per le progressioni orizzontali e di carriera disposti dall'ente di appartenenza.

21

2. Per il trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale si fa riferimento all'articolo 47 Ccnl. 14.09.2000 e smi.;
3. Per il personale comandato presso l'ENTE si applicano gli istituti relativi al salario accessorio disciplinati dal presente contratto.

Art. 31 - Lavoro straordinario

1. L'ENTE annualmente determina il limite massimo quale budget aziendale di cui poter usufruire a titolo di straordinario.
2. Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.
3. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere preventivamente autorizzate dal Responsabile del Servizio sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione; in difetto di ciò il Responsabile del Servizio, qualora per particolari situazioni contingibili non sia stato possibile rilasciare l'autorizzazione preventiva, e verificata comunque la sussistenza dei presupposti di cui al precedente comma 1, provvede tempestivamente alla relativa convalida.
4. Il Responsabile del Servizio può esonerare il lavoratore dall'effettuazione di lavoro straordinario per giustificati motivi d'impedimento derivanti da esigenze personali e familiari.
5. Il lavoro straordinario può essere recuperato sia in modo frazionato, che sull'intero profilo orario giornaliero, tenuto conto delle esigenze del servizio. Il recupero è concordato con il Responsabile del Servizio compatibilmente con le esigenze di servizio previa idonea programmazione delle attività nei periodi di minor carico lavorativo del servizio.
6. Per il calcolo delle maggiorazioni e dei riposi compensativi continueranno a trovare applicazione le disposizioni di cui agli artt. 38 comma 7 e 38 bis del Ccnl del 14.09.2000.

Art. 32- Mensa

1. *Nel rispetto delle disposizioni collettive previgenti in materia, ed in particolare l'art. 13, CCNL 9.5.2006, in quanto non espressamente disapplicate dal Ccnl del 21 maggio 2018 continuano a trovare applicazione, l'attuale disciplina di tale istituto in tema di corrispettivo della mensa e buoni pasto.*
2. *Possono usufruire della mensa i dipendenti espressamente autorizzati che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.*
3. *Resta ferma la disciplina previgente in tema di corrispettivo della mensa e di buoni pasto laddove previsti.*
4. *In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.*

Art. 33 - Norme finali

1. Le parti si incontreranno annualmente per compiere un esame congiunto di verifica sullo stato di applicazione del presente Contratto e per valutare la rispondenza delle quote economiche erogate rispetto alla disponibilità dei Fondi costituiti.
2. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto collettivo decentrato si rinvia alle disposizioni contenute nel vigente Ccnl.

PARTE ECONOMICA

Art. 34 - Oggetto, campo di applicazione, decorrenza e durata

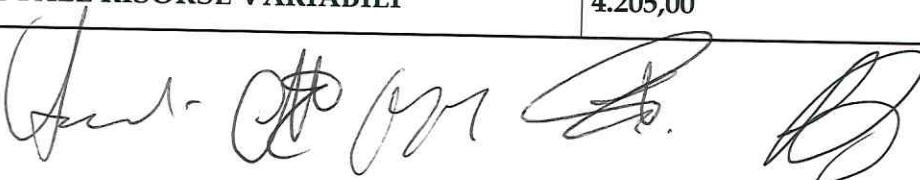
1. Il presente accordo ha per oggetto l'utilizzo delle risorse economiche decentrate per l'anno 2019 finalizzate a incentivare il personale dipendente, nel rispetto di quanto previsto dal Ccnl. Funzioni Locali del 21 maggio 2018.
2. Lo stesso si applica a tutto il personale dipendente dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale distaccato, comandato o utilizzato a tempo parziale, cui si applica il contratto Enti Locali, nelle modalità previste dai successivi articoli.
3. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione e si riferiscono all'anno 2019.
4. Dalla sua entrata in vigore cessano di avere efficacia tutte le disposizioni contenute in precedenti contratti e accordi decentrati relativi alle materie trattate.

Art. 35 - Individuazione e utilizzo delle risorse - destinazione ai fondi

Preso atto che con Determinazione del Responsabile del Servizio finanziario _n. 650 del 21 agosto 2019 e con delibera Giunta comunale del 6 novembre 2019, n.....il fondo delle risorse destinate al personale 2019 è stato quantificato in **€ 166.758,00** come di seguito indicato:

RISORSE DECENTRATE

TOTALE RISORSE STABILI	€ 162.553,00 di cui: - € 3.328,00 ex art. 67, comma 2, lett. a) € 16.905,00 ex art. 67, comma 2, lett. b)
TOTALE RISORSE VARIABILI	4.205,00



23 M.P.

TOTALE RISORSE 2019	€ 166.758,00
---------------------	--------------

Rilevato che le risorse del fondo per l'anno 2019 che hanno destinazione vincolata e quindi sottratte alla contrattazione sono le seguenti:

RISORSE vincolate	
Progressione economica orizzontale in essere	€ 61.696,80
Indennità di comparto	€ 15.154,59
Totale risorse stabili vincolate	€ 76.851,39

Rilevato, pertanto, che le risorse del fondo per l'anno 2019 che residuano e che possono essere contrattate ammontano a € 89.906,61.

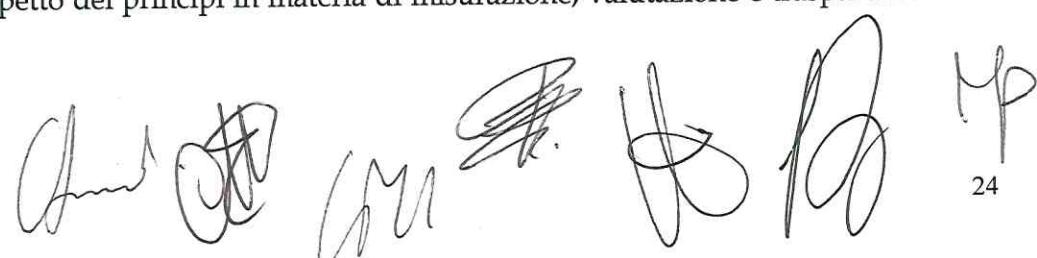
Art. 36- Disciplina delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate, destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, determinate per l'anno 2019 saranno ripartite secondo quanto previsto dal Ccnl. Funzioni Locali del 21 maggio 2018, in particolare di quanto previsto dagli articoli 68 e 69 del Ccnl. 21 maggio 2018, e secondo i seguenti criteri generali:
 - a. utilizzo per le progressioni economiche al 2018 per un importo pari a € 61.696,80;
 - b. utilizzo per le progressioni economiche in essere per un importo pari a circa € 9.000,00 (in caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate alla produttività);
 - c. destinazione delle risorse necessarie al finanziamento dell'indennità di comparto per la parte a carico del fondo;
 - d. destinazione alle indennità connesse alle modalità organizzative dei servizi e all'articolazione dell'orario di lavoro;
 - e. destinazione alla produttività secondo le modalità individuate dall'Ente nel rispetto dei principi previsti dal successivo articolo.

Art. 37 - Compensi per la premialità

Il presente contratto si conforma ai seguenti principi:

- la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi, incentivando l'impegno e la qualità della performance;
- lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance;



The image shows five handwritten signatures in black ink, likely belonging to the parties involved in the contract, arranged horizontally. From left to right, the signatures appear to be: a stylized 'A', 'GM', 'G.M.', 'B', 'P', and 'MP'. Below the signatures, the number '24' is written in the bottom right corner.

- l'erogazione dei compensi di produttività è collegata ai risultati della valutazione della prestazione lavorativa effettuata dai responsabili secondo il sistema a tal fine previsto dall'Ente.

Art. 38 - Indennità: fattispecie, criteri, valori

Ai sensi degli artt. 68 e 69 del CCNL del 21.05.2018, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente verranno erogati al personale i compensi di seguito indicati.

Tali compensi vengono riconosciuti al personale a tempo indeterminato e al personale a tempo determinato:

- Indennità di turnazione, ex art. 23 CCNL 21.05.2018

Ai sensi dell'art. 23 del Ccnl 21.05.2018 si riconosce che per l'anno 2019 i presupposti per l'erogazione di tale indennità sono stati verificati con riferimento ai soli periodi di effettiva prestazione in turno dei seguenti servizi:

- Polizia municipale;
- R.S.A.

L'importo complessivo destinato a finanziare tale indennità per l'anno 2019 è pari a € 22.466,14.

- Indennità di reperibilità, ex art. 24 CCNL 21.05.2018

Ai sensi dell'art. 24 del Ccnl 21.05.2018 si riconosce che per l'anno 2019 ai seguenti servizi:

- PROTEZIONE CIVILE E PRIMO SOCCORSO;

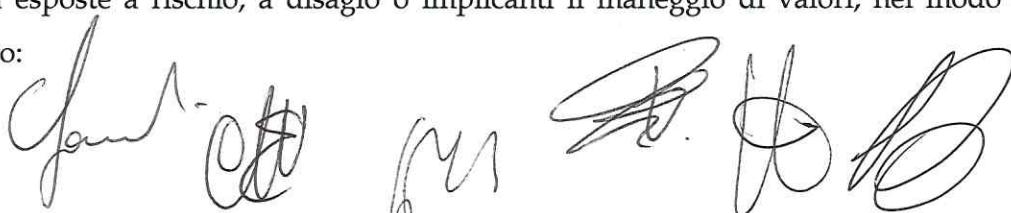
L'importo complessivo destinato a finanziare tale indennità per l'anno 2019 è pari a € 7.266,59.

- Indennità per condizioni di lavoro, ex articolo 70 bis, CCNL 21.05.2018

Ai sensi dell'art. 70 bis del Ccnl 21.05.2018 si riconosce che per l'anno 2019 i presupposti per l'erogazione di tale indennità sono stati verificati con riferimento ai seguenti servizi:

- MANUTENZIONE;
- TRASPORTO SCOLASTICO
- POLIZIA MUNICIPALE
- ANAGRAFE
- RSA

L'indennità condizioni di lavoro è liquidata per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività esposte a rischio, a disagio o implicanti il maneggio di valori, nel modo di seguito indicato:



L'importo complessivo destinato a finanziare tale indennità "condizioni di lavoro" al personale incaricato di svolgere attività esposte a rischio o a disagio e/o implicanti il maneggio di valori, per l'anno 2019, è pari a € 7.394,40 di cui:

- a) Per attività esposte a rischio, pericolose o dannose per la salute ed esposte a disagio pari a €. 4.586,40;
- b) Per attività esposte solo a disagio pari a €. 1.872,00;
- c) Per attività implicanti il maneggio di valori pari a €. 936,00 circa;

In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiranno nelle risorse destinate alla produttività

- **Indennità per particolari responsabilità, ex articolo 70 quinquies, CCNL 21.05.2018**

L'indennità per particolari responsabilità è riconosciuta ai lavoratori, non titolari di posizione organizzativa, incaricati con atto formale dell'ENTE a svolgere compiti che comportano specifiche responsabilità, per un importo massimo non superiore a € 3.000,00 annui lordi.

L'importo complessivo da erogare per tali indennità al personale incaricato, per l'anno 2019, è pari a € 860,00 tenuto conto della responsabilità assegnate e del sistema di graduazione individuate nell'art. __ del Regolamento di organizzazione uffici e servizi;

- **Indennità personale educativo degli asili nido, ex art. 37, comma 1, lett. c), CCNL 6.7.1995**

L'importo complessivo da erogare per tali indennità al personale educativo, per l'anno 2019, è pari a € 2.220,55;

- **Indennità di servizio esterno, ex articolo 56 quinquies, CCNL 21.05.2018**

L'indennità di servizio esterno è riconosciuta ai lavoratori che, in via continuativa, rendono la prestazione lavorativa giornaliera in servizi esterni di vigilanza, ed è commisurata alle giornate effettive di svolgimento del servizio esterno, entro i valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00- euro 10,00.

L'importo complessivo da erogare per tali indennità al personale incaricato, per l'anno 2019, è pari a € 624,00;

- **Indennità per funzione, ex articolo 56 sexies, CCNL 21.05.2018**

L'indennità per funzione è riconosciuta ai lavoratori inquadrato nelle categorie C e D, non titolari di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado investito, per un importo massimo non superiore a € 3.000,00 annui lordi.

L'importo complessivo da erogare per tali indennità al personale incaricato, per l'anno 2019, è pari a € 1.500,00 tenuto conto del grado rivestito e delle connesse responsabilità.



Giulio Saccoccia
Barbara Saccoccia
Vincenzo Saccoccia
Maria Pia Saccoccia

UTILIZZO	Importo annuo
Progressione economica in essere	€ 61.696,80
Indennità di comparto	€ 15.154,59
Indennità di turnazione	€ 22.466,14
Indennità condizioni di lavoro	€ 7.394,40
Indennità di funzione	€ 1.500,00
Compensi per specifiche responsabilità	€ 860,00
Indennità di servizio esterno	€ 624,00
Indennità personale educativo	€ 2.220,55
Indennità di reperibilità	€ 7.266,59
Costo nuove progressioni orizzontali	€ 9.000,00 circa
Produttività	€ 38.574,93 circa
Totale COMPLESSIVO UTILIZZO FONDO	€ 166.758,00

ANGHIARI, 30 dicembre 2019.

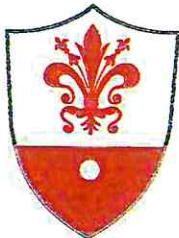
La delegazione di parte pubblica

IS PRESIDENTE R.P. M. SAVONI

La delegazione di parte sindacale

CISL FP federcosmobol
CISL RSU ANGHIARI Neri Pedy
CGIL RSU ANGHIARI attab
CGIL FP Ugo De
CGIL RSU Montuccia Della

CP
 CP
 G.M. PZ
 MP
 27



COMUNE DI ANGHIARI
Provincia di Arezzo
piazza del Popolo, 9 - 52031 Anghiari

Parere dell'Organo di Revisione

L'Organo di Revisione dell'Ente comune di ANGHIARI (AR)

Vista L' "Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la destinazione delle risorse decentrate per il triennio 2019-2021";

Visto il bilancio di previsione finanziario per il periodo 2019/2021;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visti gli articoli 40, 40-bis e 48, D.Lgs. n. 165/2001;

Visto il CCNL 21 maggio 2018;

Visto lo Statuto il Regolamento di contabilità;

Premesso

- 1) che l'art. 40, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che le pubbliche amministrazioni che attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa devono rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- 2) che l'art. 40-bis, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che il Collegio dei Revisori effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;
- 3) che in applicazione dell'articolo 8, c. 1, del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018, la destinazione delle risorse decentrate è determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale;
- 4) che, come risulta dalla relazione del Responsabile dell'area FINANZE (Servizio Ragioneria/Tributi/Personale) il fondo delle risorse decentrate è costituito come previsto dagli articoli 67 e 68 del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 e nel rispetto dei limiti fissati dall'art. 23, D.Lgs. n. 75/2017;
- 5) che le risorse decentrate sono previste nei vari capitoli di spesa del personale del bilancio di previsione finanziario 2019/2021;

Rilevato

- a) che permane l'equilibrio economico nonché il pareggio finanziario del bilancio;
- b) che l'andamento dinamico della gestione, esaminato nella sua globalità, assicura l'equilibrio del bilancio;

- c) che i costi della contrattazione integrativa sono compatibili con il bilancio e con l'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;

Verificato nel dettaglio

il rispetto dei parametri previsti dall'art. 40 del D.Lgs 165/2001 così come autocertificato dal Responsabile del servizio finanziario in data 23/12/2019;

il rispetto del contenimento del fondo negli importi complessivi del fondo dell'anno 2016 così come previsto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017;

Attesta

che gli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa sono compatibili con i vincoli di bilancio e sono coerenti con i vincoli stessi posti dal CCNL e dalle norme di legge.

Viareggio, li 23/12/2019

L'Organo di Revisione

Dott. Claudio PUCCI

