

**COMUNE DI SAN
PIETRO MOSEZZO**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL COMUNE DI SAN
PIETRO MOSEZZO PER IL TRIENNIO 2019 -
2021**

[Handwritten signatures]

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI SAN PIETRO MOSEZZO PER IL TRIENNIO 2019-2021

L'anno 2019 (duemiladiciannove) il giorno 23 (ventitré) del mese di dicembre, alle ore 8,42 nella residenza del Comune,

T R A

- la delegazione dell'Amministrazione Comunale composta da:
 - Dott.ssa Marilena Pappacena - Presidente - Segretario Comunale
 - Rag. Pinato Mauro - Componente - Responsabile del Servizio Finanziario

E

- la delegazione delle Organizzazioni Sindacali composta da:
 - Sig. DE GRANDIS Stefano – UIL FPL
- RSU
 - Sig.ra NIDASIO Annamaria

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 88 del 5/12/2019;

Preso atto che in data 16/12/2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato integrativo del Comune di San Pietro Mosezzo per il triennio 2019-2021;

Vista la nota del revisore del comune di San Pietro Mosezzo prot. n. 9127 del 18/12/2019;

Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n. 98 del 19/12/2019;

Preso atto di dover addivenire alla firma del Contratto Collettivo Decentrato integrativo del Comune di San Pietro Mosezzo per il triennio 2019-2021;

Al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto il Contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di San Pietro Mosezzo per il triennio 2019-2021 come di seguito riportato.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
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

Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale non dirigente in servizio presso il Comune di San Pietro Mosezzo 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 contratto concerne il periodo temporale 1 gennaio 2019 - 31 dicembre 2021. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati. Esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.

TITOLO II – RISORSE DECENTRATE

Art. 3

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. L'ammontare del fondo per le risorse decentrate è definito dall'atto costitutivo unilateralmente adottato dall'amministrazione.
2. 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;
 - quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
 - indennità ex VIII livelli.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli 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. In particolare, le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance.
5. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.

Art. 4

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata alla performance organizzativa.

Art. 5

Ulteriori criteri per l'attribuzione dei premi di performance individuale

1. Le parti concordano che a n. 1 (uno) dipendente che consegue la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente applicando la seguente formula:

premi correlati alla performance individuale	€
numero complessivo dipendenti non titolari di PO in servizio al 1 gennaio di ciascun anno	
media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. b) - performance individuale: premi correlati alla performance individuale/n. dipendenti	€
numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione	
valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa – media individuale*0,3*numero dipendenti: somma per maggiorazione	€
somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: somma iniziale dei premi correlati – somma per maggiorazione	€

2. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) della media delle valutazioni conseguite nei tre anni precedenti;
- b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
- c) anzianità di servizio presso l'Ente.

Art. 6

Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità condizioni di lavoro vale a remunerare lo svolgimento, da parte dei lavoratori delle Categorie A, B, C e D non titolari di posizione organizzativa, di attività disagiate o rischiose in quanto pericolose o dannose per la salute o implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non assumendo rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili e/o categorie professionali. Pertanto essa è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività legittimanti. Si tratta di una unica indennità, che vale a remunerare, anche complessivamente, tutte le diverse fattispecie ivi considerate, nell'ambito di un importo minimo e massimo giornaliero. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, esposizione esterna, grado di responsabilità.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile dell'area di appartenenza. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, annuale, a cura del competente Responsabile.
4. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente articolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente riproporzionati nei rapporti di lavoro part-time
5. **Rischio.** Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Si dà atto che le mansioni e le condizioni di lavoro alle quali viene riconosciuta l'indennità in argomento, sono riferite alle attività che comportano esposizione a rischio specifico:

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

Si conviene di quantificare da un minimo di € 1,00 ad un massimo di € 2,00, l'indennità di rischio in argomento riferita alle attività implicanti l'esposizione al rischio, e viene graduata dal responsabile titolare di PO come segue:

- medio € 1,00 giornaliero;
- alto € 1,50 giornaliero;
- molto alto € 2,00 giornaliero.

6. **Disagio.** Le prestazioni che comportano l'esercizio di attività in condizioni particolarmente disagiate si configurano in una particolare situazione lavorativa che, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali, temporali o relazionali sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. In sede di prima applicazione si individuano le seguenti situazioni rilevanti ai fini dell'erogazione dell'indennità per attività svolte in condizioni di disagio:

- a) prestazioni rese con una particolare articolazione dell'orario di lavoro, ad esempio che risulti disagiato per la distribuzione all'interno della giornata e/o della settimana; l'articolazione dell'orario su turni non rientra in questa fattispecie;
- b) prestazioni rese con modifica frequente del proprio orario di lavoro, o in condizioni di particolare flessibilità, intendendosi per tale il cambiamento imprevisto dell'orario assegnate per far fronte a sopravvenute esigenze di servizio;

In coerenza con quanto previsto dall'art. 70-bis, comma 2, del CCNL del 21.05.2018, si conviene di quantificare da un minimo di € 1,00 ad un massimo di € 2,00, l'indennità in argomento riferita alle attività svolte in condizioni disagiate, e viene graduata dal titolare di PO come segue:

- medio € 1,00 giornaliero;
- alto € 1,50 giornaliero;
- molto alto € 2,00 giornaliero.

7. **Maneggio valori.** Al personale adibito con atto formale e in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori compete una indennità giornaliera commisurata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Per la misura dell'indennità si tiene conto della media mensile come risultante dal rendiconto dell'agente contabile dell'anno precedente.

Si individuano le seguenti fasce di valore e corrispondente misura dell'indennità giornaliera:

- media mensile di valori maneggiati inferiore a € 300,00 indennità pari a € 1,00;
- media mensile di valori maneggiati compresi tra € 300,01 e € 1000,00 indennità pari a € 1,50;
- media mensile di valori maneggiati pari o superiore a € 1000,01 indennità pari a € 2,00;

8. In ogni caso il cumulo dell'indennità previste nel presente articolo non può superare il valore massimo stabilito nel CCNL del 21.05.2018.

9. L'indennità non compete in caso di assenza dal servizio e comunque la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile dell'area di appartenenza.

10. Il Responsabile dell'area di appartenenza attesta annualmente, con specificato atto, lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori e ne autorizza la liquidazione per il tramite del Servizio Personale, indicando, tra l'altro, i soggetti beneficiari e i giorni di effettiva maturazione della relativa indennità.

Art. 7

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018

1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D non titolare di P.O. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.

2. Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente nel caso di attribuzione formale e sostanziale di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di leggi o regolamenti, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e documentabile un'attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.

3 I provvedimenti di attribuzione sono adottati da ciascun responsabile con atto formale e motivato, e comunicati all'ufficio del personale.

4 Le parti concordano i seguenti criteri generali in base ai quali riconoscere e quantificare l'indennità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL 21 maggio 2018:

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

b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente. Non è sufficiente la sussistenza di una responsabilità di procedimento semplice per giustificare il compenso di cui si tratta;

c) in sede di accordo per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo/budget da attribuire a ciascuna area di attività in cui è suddiviso l'ente per il finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità. Di norma entro il mese di gennaio, ogni Responsabile adotta un provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce le posizioni con particolari responsabilità tra il personale appartenente alla categoria B, C e D (non titolari di PO) nel rispetto dei requisiti dettati dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità le posizioni di lavoro devono presentare almeno due fattispecie di rilevanti responsabilità di seguito indicate :

- Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro e/o di squadre di pronta reperibilità di almeno tre unità;
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici e/o di miglioramento complessi e straordinari affidati dal responsabile;
- Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi e/o erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità gestiti con autonomia operativa, derivante dal costante aggiornamento legislativo e da attività di studio o partecipazione a corsi di formazione, implicante anche rapporti diretti con i vertici politici ed amministrativi. La complessità rileva tenendo conto di molteplici elementi quali: procedimenti che non presuppongano una gestione degli stessi per prassi consolidate, la continua evoluzione del quadro normativo, la mancanza di univoci orientamenti giurisprudenziali nonché la stratificazione delle fonti normative;

- Responsabilità di coordinazione e partecipazione attiva/propositiva a sistemi relazionali complessi (delegazione trattante, conferenze di servizi, gare di appalto.);
- Responsabilità di gestione e rendicontazione di risorse economiche , e/o di monitoraggio di procedimenti mediante l'uso di piattaforme elettroniche;
- Responsabilità di procedimenti di spesa, con particolare riguardo all'assunzione di responsabilità di punto ordinante sul Mepa;
- Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del responsabile di PO o di supporto agli organi di indirizzo politico.

5. Le indennità in questione, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è considerato mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

6. L'importo dell'indennità è determinato dal competente responsabile sulla base della tabella di seguito riportata e entro il limite del budget assegnatogli. Nel caso in cui il budget assegnato risultasse insufficiente a remunerare il valore dell'indennità collegata all'incarico di responsabilità conferito al dipendente, verrà corrisposta l'indennità massima attribuibile sino alla concorrenza della somma disponibile.

Tabella per la attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL)

Fasce	indennità
Sussistenza di due fattispecie di rilevanti responsabilità sopra elencate	750,00
Sussistenza da tre a quattro fattispecie di rilevanti responsabilità sopra elencate	1.500,00
Sussistenza da cinque a sette fattispecie di rilevanti responsabilità sopra elencate	3.000,00

8. Eventuali economie realizzate, a qualsiasi titolo, nell'anno di riferimento rientrano nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate. I risparmi saranno destinati ad incentivare la performance organizzativa.

9. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018. Nel caso in cui ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018, al dipendente competerà quella di importo maggiore. Più precisamente se gli incarichi coincidono, allora deve escludersi ogni possibilità di cumulo. Ove le causali giustificative dell'erogazione dei due compensi siano diverse, il cumulo deve ritenersi ammissibile.

10. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

11. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

12. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 1 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

13. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata nel mese di gennaio dell'anno successivo. Il Responsabile dell'area di appartenenza attesta, a consuntivo, con specificato atto, lo svolgimento effettivo delle specifiche responsabilità e

ne autorizza la liquidazione per il tramite del Servizio Personale, indicando, i soggetti beneficiari, l'importo e il periodo di effettivo svolgimento della relativa responsabilità

Art. 8

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018

1. Ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 2, un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore non incaricato di posizione organizzativa per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D non titolari di P.O. attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) 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); non compete agli incaricati di P.O. che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

3. per le funzioni di cui alla lett.a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda massima come di seguito rappresentato:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 350,00
Ufficiale elettorale (ufficiali che non siano anche Ufficiali di stato civile e anagrafe)	€ 350,00
Responsabile di tributi	€ 350,00

4. Per le funzioni di cui alla lett.b) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda massima come di seguito rappresentato:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 300,00
Responsabile di archivi informatici	€ 300,00
Formatori professionali	€ 300,00

5. Per le funzioni di cui alla lett.c) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda massima come di seguito rappresentato:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;	€ 300,00

6. Per le funzioni di cui alla lett.d) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda massima come di seguito rappresentato:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
---	-----------

Funzione di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori (se i messi notificatori non possiedono anche la funzione di ufficiale giudiziario non può essere corrisposta l'indennità)

€ 300,00

9

7. L'indennità in questione, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è considerato mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

8. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018. Nel caso in cui ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018, al dipendente competerà quella di importo maggiore. Più precisamente se gli incarichi coincidono, allora deve escludersi ogni possibilità di cumulo. ove le causali giustificative dell'erogazione dei due compensi siano diverse, il cumulo deve ritenersi ammissibile.

9. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

10. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

11. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 1 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

12. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata nel mese di gennaio dell'anno successivo. Il Responsabile dell'area di appartenenza attesta, a consuntivo, con specificato atto, lo svolgimento effettivo delle specifiche responsabilità e ne autorizza la liquidazione per il tramite del Servizio Personale, indicando, i soggetti beneficiari, l'importo e il periodo di effettivo svolgimento della relativa responsabilità.

Art. 9

Indennità per il personale della Polizia locale: indennità di servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno 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 ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

2. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di € 1,00.

3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro e precisamente in una percentuale pari al 70%.

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene trimestralmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile della vigilanza in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro e precisamente in una percentuale pari al 70%.

5. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità per condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis CCNL 21/5/2018.

6. La presente disciplina trova applicazione dalla sottoscrizione del presente CCI.

Art. 10

Indennità per il personale della Polizia locale: indennità di funzione.

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della Polizia Locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.
2. I provvedimenti di attribuzione sono adottati dal Responsabile della Vigilanza con atto datoriale comunicato all'ufficio del personale.
3. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
 - del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
 - delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.
4. Il requisito minimo per essere incaricati è, per le categorie C, essere agente scelto e, per le cat. D, essere vice comandante.
5. Si applicano, per tutto quanto non previsto nel presente articolo, quanto disposto per le specifiche responsabilità di cui all'art. 7 del presente CCDI.
6. L'indennità di funzione non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 21/5/2018. E', invece, cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56 quinquies del CCNL 21/5/2018, con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile.
7. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004
8. La presente disciplina trova applicazione dalla sottoscrizione del presente CCI.

Art. 11

Criteri per la progressione economica

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa.
3. La progressione economica del personale del Comune è attribuita sulla base della media punteggi di valutazione finali degli ultimi tre anni.
2. Il numero delle progressioni economiche per ciascun anno, in correlazione con la quota di fondo destinata alle nuove progressioni economiche, è definita nel contratto integrativo annuale sui criteri di riparto del fondo.
3. Di seguito, sono altresì definiti i requisiti di partecipazione e le ponderazioni sulla cui base sono attribuiti i punteggi ai fini della formazione della graduatoria

Requisiti, criteri progressioni economiche e procedura

A) Requisiti di partecipazione

E' stabilito il requisito della permanenza di almeno 36 mesi nella posizione economica in godimento presso il Comune di San Pietro Mosezzo.

Ai fini della valutazione dei requisiti di partecipazione alle progressioni economiche definiti nel presente articolo si fa riferimento alla data di decorrenza della progressione economica.

B) Valutazione

Punteggi di valutazione finale annuale della performance individuale riparametrati in settantesimi, prendendo in considerazione, a tal fine, la media semplice degli stessi nel triennio che precede l'anno nel quale si effettua la progressione, con arrotondamento a 2 cifre decimali.

Qualora manchi la valutazione per uno o due anni, si considera la media punteggi riparametrati, arrotondata come sopra, sugli anni del triennio nei quali la valutazione è stata effettuata.

A parità di punteggio, la graduatoria è formata utilizzando in ordine di priorità i seguenti criteri:

1. maggiore età anagrafica
2. maggiore anzianità di servizio nel livello economico di appartenenza;
3. maggiore anzianità di servizio nella pubblica amministrazione;

C) Procedimento

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il Responsabile Servizio Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi che assicurino adeguata diffusione.
2. Per ciascun dipendente è compilata una scheda è preceduta da un colloquio con l'interessato. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 10 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile del Servizio Personale decide in via definitiva. Può essere prevista una ulteriore forma di verifica a richiesta dei valutati per eventuali errori o omissioni nelle valutazioni, entro un termine comunque limitato.
3. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

Art. 12

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, e a quella sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il medico competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dando anche attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente e si impegna altresì a formare tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 13

Flessibilità dell'orario di lavoro

Nel quadro dell'art. 27 del CCNL 21.5.2018 il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti.

Nell'ottica della conciliazione tra esigenza di vita ed esigenza di lavoro è consentito posticipare l'orario di entrata fino ad un massimo di 30 minuti, rispetto all'inizio dell'orario di servizio e, previa comunicazione al proprio responsabile, anticipare l'orario di uscita fino ad un massimo di 30 minuti, rispetto al termine dell'orario d'obbligo giornaliero nell'osservanza dell'orario di apertura degli uffici al pubblico.

Il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale debito orario deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso (mese di calendario), secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile.

Nell'ottica della conciliazione tra esigenza di vita ed esigenza di lavoro, il personale che si trova in una delle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 27 del CCNL 21.5.2018, può beneficiare, a richiesta, previa valutazione di compatibilità con le esigenze di servizio, dell'ampliamento della flessibilità oraria di ulteriori 30 minuti, in entrata e in uscita, ovvero di una tipologia di orario, diversa dalle articolazioni dell'orario di lavoro vigenti presso il Comune, che preveda comunque giorni di "orario corto" e giorni di "orario lungo". Le richieste sono presentate entro il 15 dicembre per tutto l'anno solare successivo, fatte salve non prevedibili esigenze che si manifestino in corso d'anno.

Art. 14

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
- b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
- c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
- d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;
- e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

La norma mira a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con P.O. e/o Alte Specializzazione, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato.

A tal fine viene adottato un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
Fino a € 3.000 euro	3,00%
Da 3.001 a 5.000 euro	5,00%
Da 5.001 a 7.000 euro	8,00%
Oltre i 7.000 euro	12,00%

Art. 15

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.

1. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata alla retribuzione di risultato non può essere non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative.

2. La misura dell'indennità di risultato massima potenzialmente spettante a ciascun titolare di P.O. è calcolata come di seguito. La somma messa a disposizione dall'ente per la indennità di risultato complessiva viene divisa per la somma messa a disposizione dall'ente per la indennità di posizione complessiva. Tale risultato viene moltiplicato per l'importo delle singole indennità di posizione spettanti a ciascun Titolare di posizione organizzativa.

3. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O.

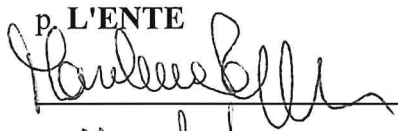
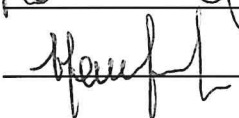
Art. 16

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

1. Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Letto, approvato e sottoscritto.

p. L'ENTE

p. LE OO.SS.




RSU

