

COMUNE DI AVIGLIANO

Contratto decentrato integrativo 2019-2021 sottoscritto il 08/08/2019

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e durata del contratto decentrato integrativo
- Art. 2 Servizi minimi essenziali
- Art. 3 Interpretazione autentica
- Art. 4 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 5 Disciplina del lavoro straordinario
- Art. 6 Formazione e aggiornamento del personale
- Art. 7 Incarichi di posizione organizzativa

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 8 Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate
- Art. 9 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art. 10 Differenziazione del premio individuale
- Art. 11 Indennità condizioni di lavoro
- Art. 12 Indennità di turno
- Art. 13 Indennità di reperibilità
- Art. 14 Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 15 Progressione economica nell'ambito della categoria
- Art. 16 Forme di incentivazione di attività previste da specifiche norme di legge
- Art. 17 Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

TITOLO III - PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

- Art. 18 Indennità di servizio esterno
- Art. 19 Indennità di funzione
- Art. 20 Utilizzo dei proventi delle violazioni al codice della strada

TITOLO IV - DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 21 Disapplicazioni
- Art. 22 Norme di rinvio

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e durata del contratto decentrato integrativo

1. Il presente contratto decentrato integrativo (di seguito CDI), ai sensi dell'art. 1 CCNL del comparto "Funzioni locali" del 21 maggio 2018, si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Avigliano, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che danno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto ha efficacia dalla data di stipulazione, salvo diversa indicazione contenuta nel CCNL del 21 maggio 2018, e conserva la propria validità fino alla stipula del successivo CDI o di norme che risultino incompatibili con il presente.
4. La durata del contratto decentrato integrativo è triennale, salvo:
 - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
6. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazioni sindacali disciplinate dagli articoli 3 e seguenti del CCNL, potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare successivamente con la parte sindacale.

Art. 2

Servizi minimi essenziali

1. Il Comune, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/1990 e n. 83/2000, nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19 settembre 2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle organizzazioni sindacali, individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle organizzazioni sindacali territoriali, alla RSU ed agli stessi dipendenti, entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. I servizi pubblici essenziali e il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati:
 - a) Ufficio Personale, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge: n. 1 unità di categoria C o D;

- b) Ufficio Anagrafe e Stato civile, limitatamente alle dichiarazioni di nascita o di morte: n. 1 unità di categoria B, C o D;
 - c) Servizio di Polizia locale, limitatamente allo svolgimento di prestazioni minime riguardanti attività richieste dall'Autorità Giudiziaria o di pronto intervento: n. 2 unità (una per turno);
 - d) Ufficio Tecnico, per interventi indifferibili: n. 2 unità (di cui n. 1 cat. A/B, n. 1 cat. C/D).
4. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

Art. 3

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CDI, la cui interpretazione risulta oggettivamente non chiara le parti, entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato della controversia, nella qualità di unico organo legittimato alla interpretazione autentica. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
2. Gli accordi raggiunti e sottoscritti dalle parti, sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del CDI.

Art. 4

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Il Comune di Avigliano si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, 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 apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. Il Comune si 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. Il Comune assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. Il Comune è tenuto a coinvolgere, consultare, informare e formare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi da tenersi secondo la periodicità prevista dalla normativa in materia e in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 5

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2019 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 10.458,37. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1 aprile 1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.
2. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21 maggio 2018, in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, i servizi aggiuntivi richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di polizia locale per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1 aprile 1999 e all'art. 38, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000.
3. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato entro il semestre successivo all'effettuazione.
4. In applicazione dell'art. 38-bis del CCNL del 14 settembre 2000 istitutivo della banca delle ore, si stabilisce che, nel corso di ogni anno, un numero massimo di 100 (cento) ore di lavoro straordinario autorizzate ed effettuate, su richiesta del dipendente, confluiscono nel conto ore individuale stabilito dal predetto art. 38-bis. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali o famigliari, e altresì per compensare l'eventuale debito orario.
5. Le parti concordano di elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38, comma 3, del CCNL 14 settembre 2000.

Art. 6

Formazione e aggiornamento del personale

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 regola la materia.
2. Le parti prendono atto che salva diversa vigente disposizione legislativa l'ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.

Art. 7

Incarichi di posizione organizzativa

1. Le parti prendono atto che il Comune di Avigliano ha provveduto a definire il nuovo assetto dell'area delle posizioni organizzative, in attuazione dell'art. 13, comma 3, del CCNL del 21 maggio 2018 e, con deliberazione della Giunta comunale n. 53 del 21 maggio 2019, ha approvato il nuovo Regolamento comunale in materia di graduazione, conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 8

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018, e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.
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 21 maggio 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.
5. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 3, salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance. Di tale quota il 70% è destinato al finanziamento della performance individuale e il rimanente 30% è destinato al finanziamento della performance organizzativa.
6. Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota pari al 30 per cento delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21 maggio 2018.
7. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance, le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.
8. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
9. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge n. 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.
10. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione e la relativa voce di finanziamento. In tale prospetto i valori relativi alla indennità di turno, alla indennità di reperibilità, alla indennità di servizio esterno sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance organizzativa.

Art. 9

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Le risorse che alimentano i premi correlati alla performance, oltre alle eventuali somme non utilizzate e non attribuite, e sono destinate a remunerare:
 - nella misura del 30% la performance organizzativa,
 - nella misura del 70% la performance individuale, che viene proporzionata al punteggio ottenuto dal dipendente che non deve risultare inferiore ad almeno 60/100.

2. Le risorse finalizzate a premiare la *performance organizzativa* sono ripartite tra i settori dell'ente al fine di definire dei "budget" per ciascun settore. Per la determinazione di tale budget si procede con il seguente meccanismo di calcolo:

- a) il numero dei dipendenti dell'ente in servizio nell'anno di riferimento, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time;
- b) il numero dei dipendenti appartenenti a ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

CATEGORIA	PARAMETRO
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40

- c) i risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo a un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;
- d) le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente, ottenendo un importo unitario;
- e) moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente a ogni settore, si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.

3. Il budget di settore così determinato verrà liquidato nella misura percentuale corrispondente al risultato della performance di ogni singolo settore, e suddiviso in parti uguali tra i dipendenti del settore stesso.

4. L'erogazione del compenso relativo alla *performance individuale* avviene secondo le percentuali fissate nel sistema di valutazione dell'ente.

5. Ogni anno le risorse assegnate alla performance individuale vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di riferimento, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. A tal fine il personale a tempo parziale viene conteggiato come unità intera. Utilizzando il meccanismo di calcolo indicato al precedente comma 2, si determina il valore economico individuale corrispondente alla valutazione massima che potrà essere espressa sulla base del sistema di valutazione dell'ente.

6. La liquidazione dei compensi relativi alla performance dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Responsabile apicale della struttura di appartenenza del dipendente ed è parametrato al punteggio ad esso assegnato in base alla scheda di valutazione di cui al sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente.

7. La valutazione, viene effettuata annualmente entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, viene trasmessa al Nucleo di valutazione e al Responsabile dell'unità organizzativa competente in materia di personale e, contestualmente, consegnata dal Responsabile che l'ha redatta, al dipendente che la sottoscrive per ricevuta. Il personale part-time concorre in proporzione oraria.

8. Il dipendente, entro e non oltre 10 giorni dalla sottoscrizione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, o tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Responsabile che ha effettuato la valutazione (in questo caso il Responsabile, esaminato il ricorso, entro i 20 giorni successivi dalla ricezione esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata), o mediante richiesta di contraddittorio nel quale il dipendente può farsi assistere dalla propria Organizzazione sindacale o da persona di fiducia.

9. In caso di mobilità intersettoriale in corso d'anno, la valutazione spetta ai Responsabili dei Settori dell'ente ove il dipendente ha prestato funzionalmente servizio per il corrispondente periodo.

10. Per quanto riguarda il personale in distacco sindacale, le parti confermano la partecipazione all'incentivazione della produttività di cui all'art. 17, comma 2, lett. a), del CCNL 1 aprile 1999, per come previsto dall'art. 47, comma 2, del CCNL 14 settembre 2000, integrato dall'art. 39, comma 2, del CCNL 22 gennaio 2004.

11. Le somme dovute sulla base della valutazione effettuata ai sensi del presente articolo sono erogate entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 10

Differenziazione del premio individuale

1. In applicazione dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018, si stabilisce che la percentuale massima di personale collocato nella fascia valutativa più elevata a cui tale maggiorazione può essere attribuita è del 15 per cento del personale, e che la maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente.

2. La maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di graduatoria di settore, in base ai seguenti criteri:

- valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento;
- in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
- in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.

3. La maggiorazione di cui al presente articolo trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale. Laddove tale quota risulti incapiente il relativo finanziamento grava sulla quota di risorse assegnata alla performance organizzativa.

Art. 11

Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità disciplinata dal presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori. Ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.

2. La misura di tale indennità, nei limiti della specifica disponibilità prevista in sede di contrattazione

decentrata annuale ed entro i valori minimi e massimi giornalieri previsti dal vigente CCNL (da euro 1,00 a euro 10), è fissata per ogni giorno di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, come di seguito:

- euro 2,00 per le attività rischiose (importo giornaliero)
- euro 1,50 per le attività disagiate (importo giornaliero).

3. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, con riferimento anche a quelle già individuate nell'allegato B al d.P.R. n. 347/1983 e a quelle rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Il grado di rischio viene valutato con il supporto del Servizio di prevenzione e protezione dei rischi, appositamente convocato con la composizione di cui all'art. 35 del D.Lgs n. 81/2008. In particolare, le prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, sono:

- a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto, con automezzi e/o altri veicolo, o di sostegno di un carico;
- b) prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici;
- c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti;
- d) esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura;
- e) esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

4. Le attività disagiate sono individuate dalla Conferenza dei responsabili dei settori, coordinati dal Segretario comunale, tenendo conto che il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti sotto il profilo spaziale (luogo di lavoro), temporale (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico), strumentale e relazionali. Le prestazioni che comportano l'esercizio di attività in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale, sono:

- a) situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione) quali, ad esempio: orario frazionato/spezzato, orario multiperiodale;
- b) situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psichicamente e/o fisicamente, qualora non già retribuite nell'ambito di altre indennità;
- c) situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità o criticità;
- d) situazioni di disagio derivanti a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio che non siano connesse al contenuto tipico delle mansioni pertinenti al profilo professionale e alla categoria di appartenenza del dipendente.

5. Il maneggio valori, che include anche la custodia dei buoni pasto in forma cartacea, diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo, o agente contabile o sub-agente. Per la misura dell'indennità si tiene conto dell'effettivo maneggio e custodia dei valori. Nel caso di nomina di sub-agenti, l'importo spettante a ciascuno è ripartito per il numero dei sub-agenti, compreso l'agente contabile, se non è posizione organizzativa. I valori di tale indennità, nei limiti della capienza prevista per ciascun anno in sede di destinazione delle risorse del salario accessorio, possono variare da un minimo di € 1,00 a un massimo di € 2,50 secondo il seguente prospetto:

<i>Entità delle somme maneggiate annualmente</i>	<i>da € 1,00 a € 5.000</i>	<i>da € 5.001 a € 10.000</i>	<i>oltre € 10.000</i>
Indennità giornaliera	€ 1,00	€ 2,00	€ 2,50

6. Ciascun responsabile di Settore interessato attesta, all'inizio di ogni anno, e aggiorna in caso di intervenute variazioni, lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori, da parte del personale di rispettiva competenza, con assunzione della conseguente responsabilità per quanto attestato.

7. La liquidazione delle indennità di cui al presente articolo è effettuata mensilmente per le indennità di rischio e disagio, trimestralmente per l'indennità di maneggio valori, con eventuale conguaglio a consuntivo d'anno, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze; b) dalla attestazione all'Ufficio personale delle necessarie informazioni relative al mese precedente, a cura del responsabile della struttura di appartenenza dei dipendenti interessati.

Art. 12

Indennità di turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL del 21 maggio 2018.

2. Alla richiesta di essere esclusi dal turno notturno per le particolari situazioni personali e famigliari di cui all'art. 27, comma 4, del CCNL 21 maggio 2018, deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Settore entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

3. Si considera equilibrata ed avvicinata la distribuzione dei turni, qualora la loro programmazione mensile preveda che ciascun turno non ecceda, se giustificato da esigenze organizzative, la misura del 60% della somma di tutti i turni.

4. Le parti definiscono che l'arco temporale di riferimento per valutare l'equilibrata distribuzione dei turni sia il mese.

5. Le parti concordano di non operare alcuna integrazione delle situazioni personali e famigliari previste dall'art. 23, comma 8, del CCNL 21 maggio 2018 in materia di turni di lavoro notturni.

6. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista.

7. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.

Art. 13

Indennità di reperibilità

1. Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21 maggio 2018.

2. Le parti stabiliscono di elevare il limite di cui all'art. 24, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018 nei seguenti modi e condizioni:

- numero massimo di turni mensili: 12.

- importo indennità (per 12 ore al giorno): € 13,00

3. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.

Art. 14

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018, è attivata, nell'ambito del fondo delle risorse decentrate, nel rispetto delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione decentrata. La ripartizione delle risorse per il

finanziamento di detta indennità tra i settori dell'ente è effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna presso i Responsabili dei settori ai fini del rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconosciuto. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21 maggio 2018.

2. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, di conseguenza, il beneficio potrà essere erogato unicamente al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria della categoria di appartenenza ed, in quanto tali, integralmente esigibili (cfr. allegato A al Ccnl 31 marzo 1999), siano 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 norma o di regolamento. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale.

3. A titolo esemplificativo, costituiscono fattispecie di specifica responsabilità cui è connesso il riconoscimento economico accessorio:

a) per il personale di categoria B

- responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari per un numero minimo di 2 unità, anche con autonomia funzionale;

b) per il personale di categoria C

- responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 2 unità, anche con autonomia funzionale;
- responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;
- attribuzione delle funzioni di vicario del responsabile apicale titolare di posizione organizzativa, in caso di assenza, proporzionalmente ai periodi di effettivo esercizio della funzione;

c) per il personale di categoria D

- responsabilità di un singolo procedimento amministrativo complesso o di una intera categoria di procedimenti complessi, ovvero di procedimenti caratterizzati da una pluralità di fasi, che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale (*non rientra in tale previsione la responsabilità di una sola fase endo-procedimentale, in quanto ricompresa nelle declaratorie della categoria D di cui all'Allegato A al CCNL del 31/3/1999*);
- responsabilità connesse alla gestione di relazioni complesse in quanto riferite ad ambiti particolari di attività e implicanti competenze specifiche (es.: responsabile anticorruzione, responsabile della trasparenza, responsabilità di delegazioni trattanti);
- responsabilità connesse alla gestione di una struttura complessa in ordine alle linee funzionali assegnate o al ruolo strategico riconosciuto (es.: responsabilità di uffici decentrati o delle strutture di staff di cui all'art. 25 del regolamento comunale di organizzazione).
- attribuzione delle funzioni di vicario del responsabile apicale titolare di posizione organizzativa, in caso di assenza, proporzionalmente ai periodi di effettivo esercizio della funzione;

4. I provvedimenti di attribuzione dell'indennità di cui ai precedenti commi sono adottati da ciascun Responsabile di settore, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di Conferenza dei responsabili. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente scala:

	<i>Importo</i>
Personale cat. B	da € 500 a € 1.000
Personale cat. C	da € 1.000 a € 1.500
Personale cat. D	da € 1.500 a € 2.000

5. La pesatura deve avvenire attraverso un sistema numerico che declini specificamente almeno i seguenti fattori di valutazione:

- a) grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti;
- b) complessità dell'attività;
- c) responsabilità gestionale.

6. L'erogazione del valore indennitario è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in ragione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità annuale spetta integralmente ed in unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato, in funzione del maggior carico di responsabilità effettivamente sostenuto nel periodo annuale considerato.

7. Gli importi dell'indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

8. L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze, salvo quanto previsto per le assenze per malattia dai commi 15 e seguenti del presente articolo; i Responsabili apicali, tuttavia, valutano, a consuntivo, la spettanza, intera o parziale, in ragione annua, in considerazione del fatto che assenze di rilevante entità non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.

9. L'attribuzione dell'indennità compete ai Responsabili apicali di riferimento nell'ambito delle risorse economiche affidate a tale titolo.

10. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal Responsabile apicale titolare di posizione organizzativa di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni, i compiti particolari e gli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale; lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito, inoltre, in caso di revoca dell'affidamento. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.

11. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei Responsabili apicali, all'esito del confronto in sede di Conferenza dei responsabili di cui al precedente comma 4, e dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati. La liquidazione dell'indennità è disposta dal responsabile dell'Ufficio competente in materia di personale ed è corrisposta mensilmente.

12. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018 è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dalle lettere a), b), c) e d) del citato comma 2 art. 70-quinquies. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21 maggio 2018.

13. I provvedimenti di attribuzione dell'indennità di cui al precedente comma 12 sono adottati da ciascun responsabile di Settore, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di Conferenza dei responsabili. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme. L'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a tempo

parziale in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

14. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

15. Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 8, l'importo delle indennità di cui al presente articolo è decurtato nel caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71, comma 1, del decreto-legge n. 112/2008.

16. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs n.151/2001.

17. 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. 71 del decreto-legge n. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del decreto-legge n. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

Art. 15

Progressione economica nell'ambito della categoria

1. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs n. 165/2001 e dall'art. 23 del D.Lgs n. 150/2009, le parti riconoscono la coerenza del vigente regolamento comunale in materia di selezioni per l'attribuzione della progressione economica orizzontale (deliberazione di Giunta n. 137 del 30 novembre 2017) con le norme dettate dall'art. 16, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018, fatto salvo quanto previsto dal comma successivo.

2. I criteri per la formulazione delle graduatorie del personale avente titolo a partecipare alle selezioni per l'attribuzione della progressione sono i seguenti:

- risultati della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è indetta la procedura di attribuzione della progressione;
- esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

Art. 16

Forme di incentivazione di attività previste da specifiche norme di legge

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c), del CCNL 21 maggio 2018.

2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.

3. La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche verrà regolata da apposito e separato atto.

4. Per i compensi riconosciuti dall'art. 18 del CCNL 21 maggio 2018 ai titolari di posizione organizzativa, laddove la regolazione di tali compensi è contenuta in atti appositi e separati integrativi del presente CDI, a tali atti viene anche demandata la definizione della correlazione tra il compenso e l'indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

Art. 17

Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziata dall'ente possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del Documento unico di programmazione e del Piano della performance.

2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.
4. Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di progetti compatibili con le destinazioni previste dall'art. 208 del codice della strada, sono definite annualmente nella deliberazione della Giunta comunale che definisce la destinazione di tali proventi.

TITOLO III - PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 18

Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21 maggio 2018 viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6 luglio 1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente articolo 11.
3. Tale indennità spetta, previa attestazione del Comandante della Polizia locale, con assunzione della conseguente responsabilità, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio, con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo.
4. Per lo svolgimento delle attività di cui al presente articolo è prevista un'indennità pari a un importo giornaliero lordo di € 4,50.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, con eventuale conguaglio a consuntivo d'anno, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze; b) dalla attestazione del Comandante della Polizia locale in merito all'effettivo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore a due terzi dell'orario di lavoro.

Art. 19

Indennità di funzione

1. Le parti convengono di attribuire l'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21 maggio 2018 unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto 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 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 Comandante responsabile del servizio di Polizia locale, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di Conferenza dei responsabili. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente scala:

	<i>Importo</i>
Personale cat. C	da € 1.000 a € 1.500
Personale cat. D non titolare di P.O.	da € 1.500 a € 2.000

3. La pesatura deve avvenire attraverso un sistema numerico che declini specificamente almeno i seguenti fattori di valutazione:

- a) grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti;
- b) complessità dell'attività;
- c) responsabilità gestionale;
- d) grado rivestito nell'ambito dell'organizzazione del servizio di polizia locale.

4. Per le modalità di corresponsione della presente indennità si applicano le disposizioni di cui ai commi da 6 a 11 e da 15 a 17 del precedente articolo 14.

5. L'indennità è incompatibile con l'indennità di funzione prevista dall'art. 70-quinquies del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 20

Utilizzo dei proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21 maggio 2018, le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della polizia locale, confluiscono all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio. È fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.

2. I relativi importi sono specificati annualmente nella deliberazione della Giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.Lgs n. 285/1992.

3. Le risorse destinate alle predette finalità previdenziali sono gestite da appositi organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei dipendenti interessati.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 21

Disapplicazioni

1. La nuova disciplina del fondo risorse decentrate di cui ai titoli II e III del presente contratto decentrato integrativo sostituisce integralmente tutte le discipline in materia contenute in precedenti contratti decentrati, che devono pertanto ritenersi disapplicate, fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni, ovvero non incompatibili con queste.

Art. 22

Norme di rinvio

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

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non

disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.