

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
PER IL TRIENNIO 2019 - 2021**

In data **26.09.2019** alle ore 15:30 presso la residenza municipale del Comune di San Giorgio in Bosco, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente – Angelucci Maria – Segretario comunale P A []

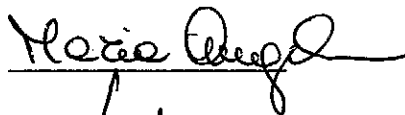
- **la delegazione sindacale:**

| | | | |
|---------------------|-----------------------------|---------------------------------------|-------|
| OO.SS. Territoriale | CGIL FP De Paolis Manuela | P <input checked="" type="checkbox"/> | A [] |
| OO.SS. Territoriale | UIL FPL Livorno Salvatore | P <input checked="" type="checkbox"/> | A [] |
| OO.SS. Territoriale | CISL FP Furlan Ettore | P <input checked="" type="checkbox"/> | A [] |
| R.S.U. Aziendale | – CISL FP Vazzoler Laura | P <input checked="" type="checkbox"/> | A [] |
| R.S.U. Aziendale | – CISL FP Martinello Franco | P <input checked="" type="checkbox"/> | A [] |
| R.S.U. Aziendale | – UIL FPL Stocco Raffaella | P <input checked="" type="checkbox"/> | A [] |

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2019 – 2021.

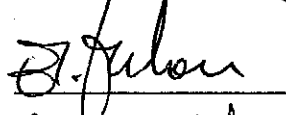
Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente

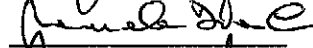


Per la delegazione sindacale:

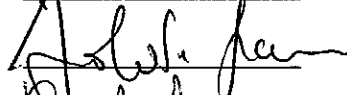
OO.SS. CISL – FP



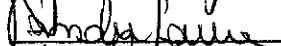
OO.SS. CGIL – FP



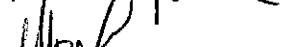
OO.SS. UIL - FPL



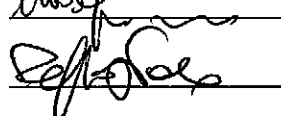
R.S.U. Aziendale – CISL FP



R.S.U. Aziendale – CISL FP



R.S.U. Aziendale – UIL FPL



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso avrà vigenza dal mese successivo alla data di stipula e sino al 31 dicembre 2020.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire entro il mese settembre di ciascun anno.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato, sulla base delle caratteristiche proprie del Comune di San Giorgio in Bosco. Esso 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 nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti potranno richiedere incontri finalizzati alla verifica dello stato di attuazione del presente contratto, mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.



TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 4 – 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 esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art. 67 del CCNL 21/05/2018.
3. Le risorse variabili potranno essere stanziare a seguito di apposito indirizzo da parte della Giunta Comunale, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e nei limiti imposti dalle norme in vigore nel tempo, ai sensi dell'art. 67, commi 3-5 del CCNL.

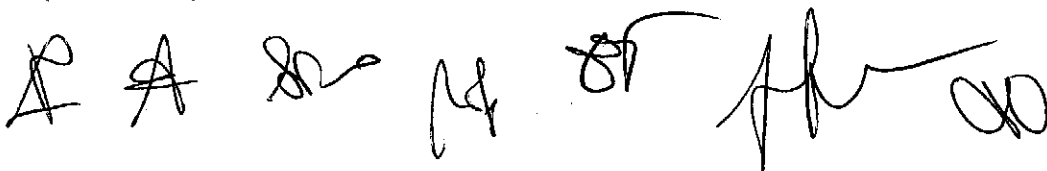
Art. 5 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse stabili destinate annualmente a tale titolo dalla contrattazione decentrata in **modo selettivo**, e riconosciute ad una **quota limitata** di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

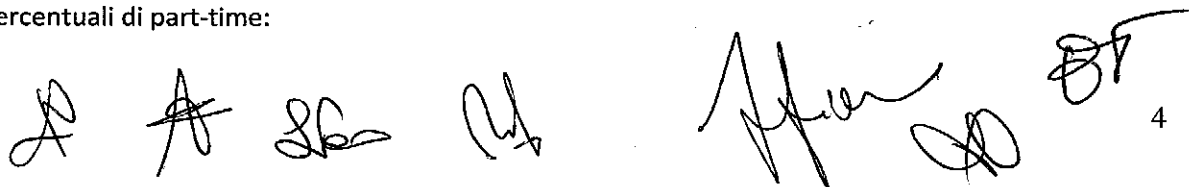
1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario 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 dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero 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;



- e) in base ai principi dell'art. 18 del D.Lgs. 150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, secondo il sistema di valutazione vigente nell'ente; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, 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, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse – attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative 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 misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 7 - Risorse destinate ai premi per le performance ed il premio individuale

1. Le parti concordano:
- a) l'attribuzione di una quota pari al 30% delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, così come previsto dall'art. 68, comma 2, alla performance individuale;
 - b) l'attribuzione delle risorse che residuano dalla distribuzione economica degli istituti contrattuali della parte stabile ed eventualmente della parte variabile alla performance organizzativa.
2. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni a far data dall'anno 2019:
- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale (scheda di valutazione quota 1a) di cui all'articolo 7 comma 4 del presente contratto);
 - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale a tempo indeterminato in servizio o temporaneamente vacanti in attesa di sostituzione purché abbia riportato una valutazione pari al massimo (a parità di valutazione sarà data precedenza al personale con maggiore anzianità anagrafica).
2. Il complesso delle risorse economiche destinate alla performance organizzativa sarà ripartito con il sistema del *budget* per ogni Area di attività dell'ente, previamente calcolato, annualmente, in ragione:
- del numero dei dipendenti assegnati ad ogni articolazione organizzativa;
 - della loro categoria di appartenenza, con l'utilizzo dei parametri per ogni singola posizione economica riportati nella sottosegnata tabella, ridotti proporzionalmente in ragione delle percentuali di part-time:



4

| SCHEMA DEI PARAMETRI | | | | | | | | |
|----------------------|-------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| CATEGORIA | POSIZIONE ECONOMICA/PARAMETRO | | | | | | | |
| A | A1=100 | A2=103 | A3=108 | A4=112 | A5=114 | A6=117 | | |
| B | B1=109 | B2=114 | B3=123 | B4=127 | B5=131 | B6=137 | B7=142 | B8=146 |
| C | C1=135 | C2=142 | C3=149 | C4=158 | C5=170 | C6=180 | | |
| D | D1=154 | D2=170 | D3=199 | D4=230 | D5=260 | D6=290 | D7=300 | |

- Ai fini della determinazione dell'incentivazione per la qualità della prestazione individuale, di cui alla sottoriportata tabella, il premio teorico viene corretto in ragione di un numero dato dal rapporto tra orario di servizio svolto ed orario di servizio previsto nell'anno.
- Detto rapporto viene calcolato dividendo il numero totale dei giorni lavorati per il numero totale dei giorni lavorativi annui, convenzionalmente fissato in giorni 330, e con l'applicazione dei seguenti criteri:
 - da 1 a 30 giorni le assenze saranno calcolate in modo proporzionale;
 - da 31 giorni in poi le assenze saranno calcolate con una maggiorazione del 100%; non saranno considerate le assenze per:
 - ferie;
 - permessi sostitutivi delle festività soppresse;
 - assenze per infortunio o malattia dovute a causa di servizio;
 - permessi sindacali retribuiti;
 - riposi compensativi e recupero lavoro straordinario;
 - riposo per donazione sangue;
 - astensione obbligatoria per maternità.
- Le economie risultanti dalla succitata correzione dei premi individuali verranno distribuite in parti eguali ai dipendenti appartenenti alla stessa area per i quali il rapporto tra orario di servizio svolto ed orario previsto nell'anno risulti compreso tra 0,982 e 1.
- Le somme non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.
- Per il calcolo del compenso per la qualità della prestazione individuale da erogare ai singoli dipendenti di ogni servizio-Area viene utilizzata la seguente tabella:

| Area | | | Budget Euro: | | | | | | |
|------|------------|-------|--------------|-------------|---------------------|----------------|----------|-------------------------|---------------------------------------------|
| N. | NOMINATIVO | P. E. | PARAMETRO | VALUTAZIONE | FATTORE INDIVIDUALE | PREMIO TEORICO | PRESENZA | PREMIO TEORICO CORRETTO | PREMIO DA CORRISPONDERE (comprese economie) |
| | | | | | | | | | |

P.E = posizione economica F.I. = Fattore individuale = Parametro x valutazione Premio teorico = $\frac{F.I. \times \text{budget}}{\Sigma \text{ di F.I.}}$

- I lavoratori assunti a tempo determinato non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo.

CAPO III – Progressione economica orizzontale

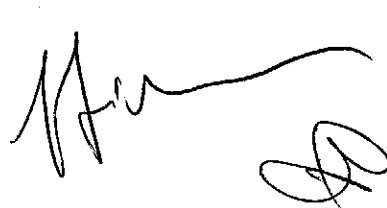

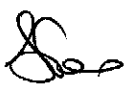
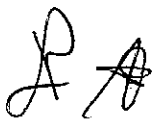
Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.
2. La progressione economica, viene riconosciuta, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, nel limite delle risorse stabili destinate annualmente a tale titolo dalla contrattazione, all'interno degli indirizzi dell'organo esecutivo, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa 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.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile del servizio-Area, di concerto con tutti i Responsabili dei servizi-Aree.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. In caso di cessazione dei presupposti legittimanti le condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità il Responsabile del servizio-Area, provvederà alla revoca del provvedimento di attribuzione.
Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno e di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time.
8. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 15) si applicano dal mese successivo alla stipula del presente CCDI)

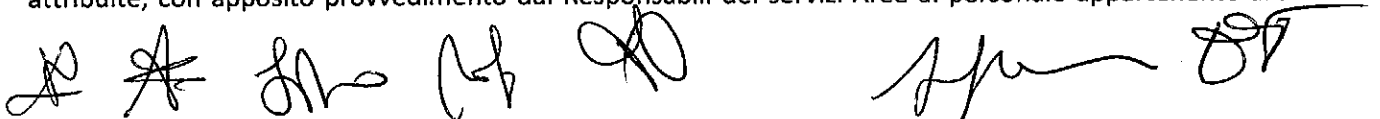


Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Maneggio di valori: € 1,00 giornalieri;
 - Rischio: € 1,00 giornalieri;
 - Disagio: € 1,00 giornalieri.
2. L'indennità viene determinata, relativamente alle attività effettivamente svolte dal dipendente – non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per nessuna causa.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile del servizio-Area di appartenenza del singolo dipendente.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato con apposito atto, avviene annualmente previo resoconto del Responsabile del servizio-Area competente, sulla base dei dati consuntivi e desunti:
 - dal sistema di rilevazione di presenze/assenze;
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio.
5. Vengono individuate le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni lavoro:
 - a) Disagiate:
 - il disagio è correlato alle prestazioni lavorative svolte dal personale impegnato in articolazioni orarie di particolare flessibilità in orario e/o in giornata non lavorativa.Le attività di cui di cui sopra devono essere programmate e non danno diritto alla percezione di indennità qualora vengano svolte in prosecuzione dell'orario di lavoro. Lo stacco lavorativo minimo per la corresponsione dell'indennità è di 2 ore.
Si precisa che tale indennità non remunera situazioni derivanti dall'istituto della reperibilità prevista dall'art. 24 del C.C.N.L. 21 maggio 2018;
 - b) Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute:
utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
 - c) Implicanti il maneggio valori:
l'indennità compete ai dipendenti privi di Posizione organizzativa formalmente adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:
econoמו comunale agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;

Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70-*quinquies* del CCNL 21.05.2018, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite, con apposito provvedimento dai Responsabili dei servizi-Aree al personale appartenente alla



categoria B, C e D, 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. In particolare ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese:

- Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/Piani di attività specifici
- Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi
- Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche (staff direzionali)
- Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse
- Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili
- Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori
- Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)
- Responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni) e di supporti consulenziali in genere
- Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali.

2. L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di € 500,00 annui lordi e del valore massimo di € 2.000,00 annui lordi, sulla base dei criteri di seguito indicati:

| Criterio di determinazione | Importo annuo lordo |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Presenza, nella posizione funzionale, di 1 fattispecie di responsabilità | Fino a € 500,00 |
| Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 2 fattispecie di responsabilità | Fino a € 1.000,00 |
| Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 3 fattispecie di responsabilità | Fino a € 1.700,00 |
| Presenza, nella posizione funzionale, di 4 fattispecie di responsabilità | Fino a € 2.000,00 |

3. Ai fini dell'anzidetta attribuzione e nell'ottica di una uniformità di valutazione, i Responsabili dei servizi-Aree dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro in sede di Conferenza di Servizi.
4. Al personale in part-time l'indennità verrà rideterminata in misura corrispondente.
5. L'incarico di responsabile di procedimento rientra tra i compiti previsti dal CCNL e pertanto non può costituire elemento per il riconoscimento di specifiche responsabilità.
6. In sede di contrattazione decentrata annuale saranno definite le risorse da destinare all'istituto

Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 300,00 annui lordi:
 - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, gli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;

- c) al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d) compensa 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 ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;
 3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - a) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
 - b) € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
 - c) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
 - d) € 300,00 al Responsabile dei Tributi;
 - e) € 300,00 al messo notificatore per le funzioni di Ufficiale Giudiziario;
 4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Responsabile del servizio-Area definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui.
 5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (art. 11) nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente compererà quella di importo maggiore.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

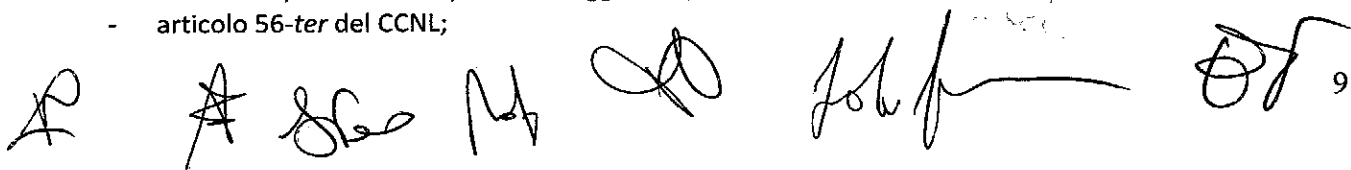
1. I dipendenti cui si applica il presente contratto collettivo integrativo possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. I criteri di ripartizione ed erogazione dei compensi previsti da particolari disposizioni di legge, sono concordati tra le parti secondo quanto previsto dalle stesse norme e contenuti negli atti regolamentari o attuativi.

CAPO VII – Sezione polizia locale

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

Art. 14 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - articolo 56-ter del CCNL;



- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- deliberazione di indirizzi della giunta comunale nr. 88 del 26/09/2017.

Art. 15 – Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL le parti prendono atto che Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, nella misura destinata con deliberazione di G.C., laddove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PM, confluiscono unicamente, all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.

Art. 16 – Indennità di servizio esterno

1. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera pari a € 3,00.
2. Condizione per l'erogazione della indennità è che la stessa sia svolta all'esterno per almeno il 70% dell'impiego orario giornaliero.
3. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 70% del suo impegno orario giornaliero e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.
4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
5. Il Responsabile del servizio di Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.
6. La presente disciplina trova applicazione dal mese successivo alla stipula del presente contratto.

Art. 17 – Indennità di funzione

1. L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.
2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL. L'indennità viene definita secondi questi importi massimi:
 - agente scelto Euro 1.000,00
 - vice istruttore Euro 1.000,00
 - istruttore Euro 1.300,00;
 - vice ispettore Euro 1.600,00
 - ispettore Euro 1.800,00.

**Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione
di risultato delle Posizioni organizzative**

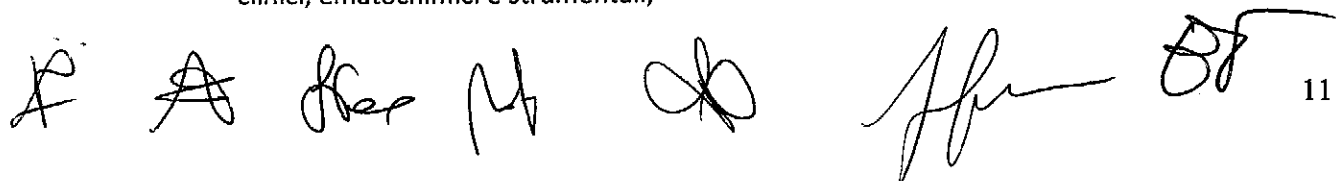
1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):
 - a. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
 - b. La retribuzione di risultato viene liquidata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, tenuto conto in misura ponderata della retribuzione di posizione in godimento;
 - c. Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% (dal 15% al 25%) del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*, riproporzionata al periodo di incarico;
 - d. Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;



- c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 20 – Reperibilità

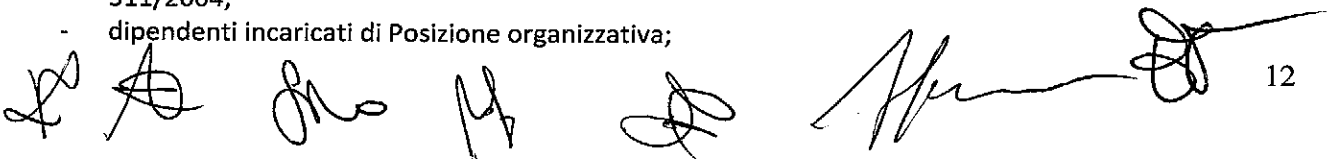
1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. L'erogazione dell'indennità avviene sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile del servizio-Area, di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

Art. 21 – Turnazioni

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che: le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10%
2. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.
3. E' elevato a 2 mesi l'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni.
4. il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.
5. Al personale adibito a regime di orario articolato in più turni finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali è applicata una riduzione di orario a 35 ore settimanali per le motivazioni evidenziate col CCDI del 29/01/2016. La turnazione deve coprire un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore; l'orario è determinato dal Responsabile della polizia locale.

Art. 22 – Orario massimo di lavoro settimanale

1. In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Posizione organizzativa;



- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.

Art. 23 – Flessibilità dell’orario di lavoro

1. In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - Fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, che preveda la possibilità di anticipare o posticipare l’orario di entrata e di uscita per mezz’ora, nell’orario mattutino e pomeridiano, con l’obbligo di recuperare l’eventuale debito orario nell’arco del mese in corso, in accordo con il Responsabile del servizio-Area.

Art. 24 – Orario multiperiodale

1. L’orario multiperiodale consiste nel concentrare l’attività lavorativa in determinati periodi dell’anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.
2. Vengono individuate in linea di massima alcune attività legate a:
 - Servizi di manutenzione di parchi e giardini;
 - Servizi legati ad attività stagionali.
3. In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si individua il seguente periodo:
 - da 13 a 20 settimane.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 25 – Personale comandato o distaccato

1. Al personale di ruolo in servizio a tempo indeterminato presso altre pubbliche amministrazioni comandato presso il Comune di San Giorgio in Bosco si applicano gli istituti del presente CCDI in rapporto alle ore prestate.
2. Il personale del Comune di San Giorgio in Bosco comandato presso altre pubbliche amministrazioni non partecipa alle ripartizioni dei compensi incentivanti di cui al presente CCDI, per le ore ed il tempo oggetto del comando ad eccezione delle progressioni economiche e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall’Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione

Art. 26 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

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

Art. 27 – Salario accessorio del personale a tempo determinato e lavoro somministrato

1. I lavoratori assunti a tempo determinato e lavoro somministrato non partecipano alla distribuzione delle somme previste per la performance ma solamente ad eventuali indennità connesse alle specifiche mansioni svolte.

CAPO III – Welfare integrativo

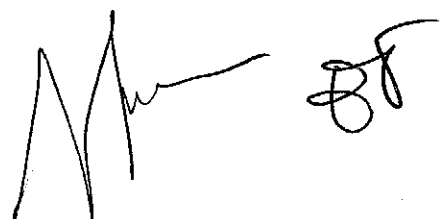
Articolo 28 - Le attività del “welfare integrativo”

1. Il contratto nazionale del comparto degli enti locali non ha mai previsto finora la possibilità di attivare interventi di welfare aziendale. Solo il nuovo CCNL 2016-2018 ha introdotto per gli Enti Locali la possibilità di disciplinare tale istituto nel limite, però, delle disponibilità già stanziata a tale titolo. In attesa che tale apertura normativa si traduca, anche, in disponibilità finanziaria.

CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 29 - Clausola finale

1. Le parti convengono che il presente CCDI avrà decorrenza dal mese successivo alla data di stipula e sino al 31 dicembre 2021.
2. Il presente contratto decentrato integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti.
3. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso di validità del presente contratto e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.



DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

In sede di accordo annuale potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto delle progressioni orizzontali. Le progressioni economiche all'interno della categoria sono attribuite annualmente in modo selettivo ad una quota limitata del personale a tempo indeterminato, secondo quanto stabilito nel presente allegato.

Viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti dell'ente, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per i dipendenti della categoria D posizione organizzativa e per i dipendenti delle categorie da A a D (non posizione organizzativa), assegnabili nell'anno di riferimento. L'ammissione avviene d'ufficio previa verifica della sussistenza dei requisiti da parte dell'Ufficio Personale.

La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni:

per la categoria A dalla posizione A1 alla A6

per la categoria B dalla posizione B1 alla B8

per la categoria C dalla posizione C1 alla C6

per la categoria D dalla posizione D1 alla D7

Le progressioni sono attribuite, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, nel limite delle somme rese disponibili.

Sono ammessi alla selezione annuale per la progressione economica orizzontale i dipendenti:

- che siano in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella categoria/posizione economica in godimento pari a 24 mesi;
- che nel biennio precedente non sono stati sanzionati con provvedimenti disciplinari superiori alla multa;
- che abbiano conseguito una valutazione media nei tre anni precedenti la selezione non inferiore a 70/100 nelle schede di valutazione individuale (allegate al vigente regolamento per l'istituzione e l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance ai fini della produttività).

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno di un graduatoria formata dai dipendenti della categoria D posizione organizzativa e di una graduatoria formata dai dipendenti delle categorie da A a D (non posizione organizzativa), in ordine decrescente e determinata dalla media aritmetica dei tre anni precedenti all'anno della progressione dei valori delle schede di valutazione individuale allegate al vigente regolamento per l'istituzione e l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.

A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente che non abbia mai usufruito di passaggi all'interno dell'ente, e in successione al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al primo gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato parte economica che stanziava le risorse per tale istituto.

Le graduatorie, distinte per dipendenti (categorie da A a D) e dipendenti posizioni organizzative, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti a mezzo della loro pubblicazione all'Albo dei dipendenti da parte dell'Ufficio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante istanza scritta da presentare all'Ufficio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i

criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.

