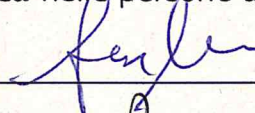


CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO IN ATTUAZIONE DEL CCNL 21/05/2018.

Il giorno 30.07.2019, alle ore 09.00, presso la Sede del Comune di San Giovanni in Persiceto, ha avuto luogo l'incontro tra:

la **Delegazione trattante di parte pubblica** nelle persone di:

Dott. Luigi Nuvoletto (Presidente)



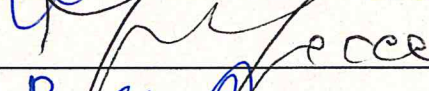
Dott.ssa Lucia Ronsivalle



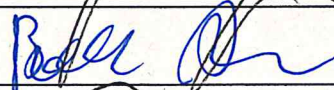
Dott.ssa Anna Rosa Ciccia



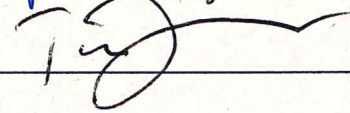
Dott.ssa Filomena Iocca



Dott. Andrea Belletti

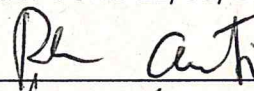


Dott. Teodoro Vetrugno



le **Organizzazioni sindacali** firmatarie del CCNL 21/05/2018

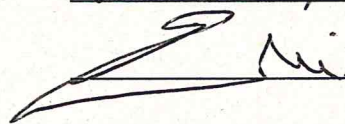
CGIL FP



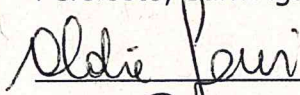
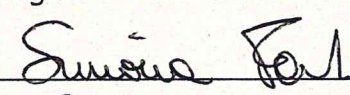
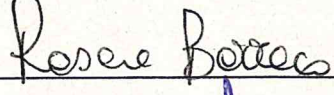
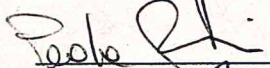
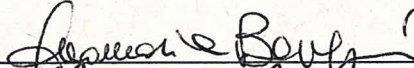

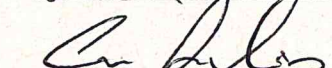
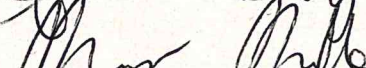

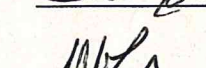
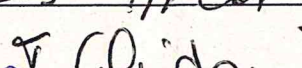
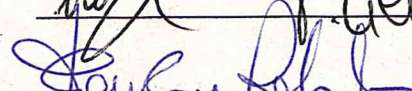
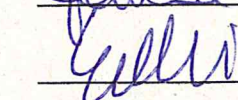
CISL FPS



UIL FPL



le **R.S.U.** dei Comuni di: Anzola dell'Emilia, Crevalcore, Sala Bolognese, San Giovanni in Persiceto, Sant'Agata Bolognese e dell'Unione Terre d'Acqua

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO IN ATTUAZIONE DEL
CCNL 21/05/2018.**

INDICE

- Articolo 1 Campo di applicazione – Durata
Articolo 2 Relazioni sindacali
Articolo 3 Utilizzo di locali
Articolo 4 Diritto di informazione, pubblicità e affissione
Articolo 5 Dotazioni e strumentazioni
Articolo 6 Determinazione del Fondo annuale delle risorse decentrate
Articolo 7 Strumenti di premialità - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo
Articolo 8 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
Articolo 9 Entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997
Articolo 10 Differenziale del premio individuale (art. 69 CCNL 21/05/2018)
Articolo 11 Correlazione dei premi con altri incentivi\compensi
Articolo 12 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa
Articolo 13 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 1, CCNL 21/05/2018)
Articolo 14 Indennità condizioni di lavoro
Articolo 15 Indennità di reperibilità, indennità di turno, compensi art. 24 comma 1 CCNL 14/09/2000
Articolo 16 Criteri per la definizione delle procedure per le progressione economiche
Articolo 17 Indennità di servizio esterno e indennità di funzione per il personale della Polizia locale
Articolo 18 Pari Opportunità
Articolo 19 Telelavoro e lavoro agile
Articolo 20 Buoni pasto al personale di Polizia Locale e Protezione civile
Articolo 21 Sicurezza e prevenzione nei posti di lavoro
Articolo 22 Formazione
Articolo 23 Welfare integrativo
Articolo 24 Norma finale e rinvii

B

Se

ay

2 12

8

18

R

FR

Celli

ep SR Q L MM T. Alberti MS

ye

Articolo 1

Campo di applicazione - Durata

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica al personale dipendente, non dirigente, dell'Amministrazione di:

- Comune di Anzola dell'Emilia;
- Comune di Crevalcore;
- Comune di Sala Bolognese;
- Comune di San Giovanni in Persiceto;
- Comune di Sant'Agata Bolognese;
- Unione Terred'Acqua

con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, anche in posizione di comando o distacco. Il Contratto non può contenere norme in contrasto con le leggi, con i Contratti collettivi nazionali del comparto Funzioni locali, o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente.

2. Salvo quando non diversamente disposto, il presente Contratto si applica dallo 01/01/2019 e sostituisce, per gli istituti trattati nel presente articolato, tutti i Contratti integrativi precedenti.

3. Il presente Contratto conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo Contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di leggi o nuovi indirizzi contrattuali incompatibili con quanto disciplinato nel presente atto. In tali casi l'Amministrazione convocherà tempestivamente la RSU e le OO.SS. per discutere delle modifiche da apportare.

4. Il Contratto integrativo disciplina tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, relativi sia alla produttività\performance, sia al sistema delle indennità. Le risorse decentrate sono costituite annualmente dall'Ente e le relative modalità di utilizzo sono stabilite a seguito di specifico Accordo annuale tra le parti.

Articolo 2

Relazioni sindacali

1. Secondo quanto stabilito dal CCNL del 21/05/2018, il sistema delle relazioni sindacali si articola in:

- Informazione
- Confronto
- Contrattazione.

2. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere ad una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere valutazioni e proposte.

Sono oggetto di informazione le materie per le quali sia previsto il confronto o la contrattazione integrativa.

3. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL del 21/05/2018 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere richiesto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Sono oggetto di confronto le materie indicate dall'art. 5 comma 3 del contratto collettivo nazionale di lavoro.

4. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale. Le materie rimesse a contrattazione decentrata integrativa sono individuate dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

5. Gli Enti sottoscrittori si impegnano a dare risposta alle istanze sindacali entro il termine di 30 giorni.

Articolo 3 Utilizzo di locali

1. In applicazione della legge 20 maggio 1970, n. 300, il Comune, a seguito di specifica richiesta di utilizzo di locali avanzata dalle RSU e valutata la disponibilità, ne consente l'utilizzo. L'Unione di Comuni si farà carico di verificare la disponibilità presso il Comune interessato.

Articolo 4 Diritto di informazione, pubblicità e affissione

1. In applicazione della legge 20 maggio 1970, n. 300, i componenti della R.S.U. e le OO.SS. territoriali hanno il diritto di affiggere nelle apposite bacheche predisposte in luoghi di facile accesso e di agevole consultazione per tutto il personale, materiale di interesse sindacale e del lavoro.

2. Stampati e documenti potranno essere inviati negli uffici distaccati per l'affissione direttamente dalle strutture sindacali territoriali o esposte e siglate a cura del rappresentante sindacale o da persona designata.

3. Le R.S.U. e le OO.SS. hanno altresì il diritto di pubblicare il materiale suddetto in proprie bacheche elettroniche, il cui accesso in scrittura ai rappresentanti sindacali designati e in lettura a tutte/i le/i dipendenti viene garantito dall'Ente.

Articolo 5 Dotazioni e strumentazioni

1. In applicazione della legge 20 maggio 1970, n. 300, la R.S.U., senza nuovi e maggiori oneri a carico delle amministrazioni pubbliche, può avvalersi per le attività sindacali interne delle strumentazioni dell'Ente (fotocopiatori) per la riproduzione di materiale di interesse sindacale.

2. Alla R.S.U. è consentito l'utilizzo delle strumentazioni informatiche anche ai fini della trasmissione dell'informazione; a tal fine l'ente si impegna ad assicurare l'attivazione e il relativo mantenimento di una casella di posta elettronica dedicata alla RSU.

3. Per la diffusione della informazione, è consentito alla R.S.U. l'utilizzo della posta elettronica interna.

4. E' consentito, inoltre, alla R.S.U., senza nuovi e maggiori oneri a carico delle amministrazioni pubbliche, l'utilizzo del telefono e fax per ricezione o trasmissione di materiale di interesse sindacale nonché il materiale di supporto di tipo legislativo ed amministrativo.

Articolo 6 Determinazione del Fondo annuale delle risorse decentrate

1. In coerenza con i vincoli di bilancio, con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali, l'ente costituisce annualmente il Fondo delle risorse decentrate in base all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 finalizzato all'incentivazione del merito, miglioramento dei servizi, qualità della prestazione, nonché agli altri istituti previsti nel presente contratto. Nell'ambito della costituzione del

Fondo l'ente ha facoltà di inserire, ai sensi dell'art. 67 commi 4 e 5, lett. b) del CCNL, apposite risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance annuale. L'ammontare delle risorse viene definito in relazione alla qualità degli obiettivi da realizzare ed all'incremento quali-quantitativo della prestazione richiesto al personale, in termini di maggior efficienza, impegno e responsabilità.

2. La contrattazione collettiva integrativa definisce i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse del Fondo con riferimento agli articoli 7, 68, 69, 70, 70-bis, 70-ter, 70-quinquies del CCNL 21/05/2018.

3. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate viene costituito entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione e a seguito dell'approvazione della delibera di Giunta recante gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la stipula del contratto decentrato integrativo. Nei successivi 15 giorni, il presidente della delegazione datoriale provvede a convocare la parte sindacale per l'avvio della contrattazione sull'utilizzo del fondo. Lo stesso fondo potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire.

4. L'Amministrazione comunale, salve motivate eccezioni, definisce i progetti premiati con risorse variabili aggiuntive, con valenza annuale o pluriennale, di regola in sede di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione e ne dà informazione alla parte sindacale e al personale dipendente, indicando il riparto delle risorse aggiuntive tra i progetti. Qualora non fosse possibile individuare le risorse contestualmente all'approvazione del PEG, l'Amministrazione si impegna a indicare il riparto in termini di peso relativo dei diversi progetti e a definire in corso d'anno l'ammontare totale delle risorse aggiuntive destinate. Viene garantita la massima trasparenza nel riparto finale delle risorse per ogni progetto tra i dipendenti coinvolti e nelle sue motivazioni.

5. Ai sensi dell'art. 16 del D.L. 98/2011 possono essere adottati piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. Detti piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi anche in termini finanziari. Le economie aggiuntive realizzate rispetto a quelle previste dalla normativa vigente possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa, di cui il 50% destinato alla erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del Decreto Legislativo 150/2009. L'Amministrazione Comunale si impegna ad informare tempestivamente i soggetti sindacali circa le azioni suscettibili di essere incluse entro i piani di razionalizzazione e qualificazione.

Articolo 7

Strumenti di premialità - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale;
- premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
- indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;

- e) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL;
- f) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL
2. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1 del CCNL 21/05/2018, tengono conto dei vincoli stabiliti dall'art. 68 co. 3:
- a. almeno il 50% della parte variabile del fondo (al netto di specifici trattamenti derivanti da disposizioni di legge) va destinato:
- alla performance organizzativa;
 - alle indennità condizioni di lavoro;
 - alle indennità di turno, reperibilità e maggiorazioni;
 - alle indennità per responsabilità;
 - alle indennità di funzione di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL 21/05/2018;
 - alle indennità di servizio di cui all'art. 56-*quinques* del medesimo CCNL;
- b. almeno il 30% della parte variabile del fondo deve essere destinato alla performance individuale

Articolo 8

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. L'esito della valutazione della performance organizzativa ed individuale effettuata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, costituisce il riferimento esclusivo per la quantificazione e l'erogazione dei relativi premi. L'esito della valutazione della performance individuale è altresì determinante nell'attribuzione della progressione economica interna alla categoria, secondo le regole previste all'art. 16 del presente Contratto integrativo.
2. Concorrono all'assegnazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale i dipendenti già di ruolo nell'anno di riferimento che abbiano prestato servizio effettivo nell'anno per almeno 6 mesi. I dipendenti a tempo determinato concorrono all'assegnazione dei premi secondo le regole del presente Contratto, purché titolari di un contratto di lavoro di durata pari ad almeno 6 mesi nel corso dell'anno.
3. I dipendenti di ruolo cessati o assunti in corso d'anno, concorrono ai premi in misura proporzionale al periodo lavorato; in presenza di rapporti di lavoro part time, il premio è corrisposto in misura proporzionale al regime orario adottato.
4. I premi correlati alla performance organizzativa (art. 68 co. 2 lett. a) ed i premi correlati alla performance individuale (art. 68 co. 2 lett. b) sono stabiliti con riferimento all'ammontare delle risorse a ciò destinate dalla contrattazione integrativa
5. In applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance a cui si rinvia, i premi sono così calcolati:
- il premio correlato alla performance organizzativa di settore viene calcolato, nei termini e secondo le procedure previste dal manuale di misurazione e valutazione adottato dall'Ente, sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi della struttura organizzativa apicale di appartenenza del dipendente;
 - Il premio correlato alla performance individuale viene calcolato ed erogato, nei termini e secondo le procedure previste dal manuale di misurazione e valutazione adottato dall'Ente, sulla base del punteggio conseguito dal dipendente nella valutazione della performance individuale.
6. La valutazione compete al dirigente/Responsabile apicale della struttura in cui il valutato presta servizio al momento dell'avvio della procedura annuale di valutazione. In caso di avvicendamento, il dirigente/Responsabile apicale esprime la valutazione acquisendo gli

elementi necessari dal precedente collega. Negli Enti dotati di personale ascritto nei ruoli delle dirigenza, la formulazione della proposta di valutazione del personale ad essa assegnato spetta alla posizione organizzativa e, in caso di disaccordo con il dirigente, prevale la valutazione di quest'ultimo.

7. La valutazione avviene annualmente a consuntivo, in presenza di periodi lavorati nell'anno pari ad almeno 6 mesi effettivi; nessuna valutazione viene pertanto espressa in presenza di periodi di servizio inferiori. I dipendenti che nel corso dell'anno cambiano struttura, ricevono una sola scheda di valutazione per l'intero anno relativa al periodo più lungo. In tale caso il dirigente/Responsabile apicale esprime la valutazione acquisendo gli elementi necessari dall'altro collega.

8. In caso di lunghi periodi di assenza dal servizio che tuttavia comportino una presenza annua superiore a 6 mesi, l'apporto individuale del dipendente viene valutato secondo l'ordinario Sistema di valutazione in vigore nell'Ente.

9. La presenza in servizio inciderà proporzionalmente sull'importo di produttività spettante a ciascun lavoratore derivante dall'applicazione del metodo di valutazione. Tale riduzione proporzionale non opererà per le assenze per malattia inferiori a 15 giorni. A tal fine non saranno considerate assenze le seguenti tipologie:

- ferie, riposi compensativi/recuperi
- permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare
- permessi per particolari motivi familiari o personali e permessi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000
- congedi retribuiti per malattia del figlio
- permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge 5/2/1992 n.104
- terapie salvavita
- infortunio sul lavoro
- donazioni del sangue e del midollo osseo
- permessi sindacali fruiti dalle rsu
- permessi per delegati di posto di lavoro accreditati dalle sigle sindacali firmatarie.

Articolo 9

Entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997

1. Sono destinate al fondo delle risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. a), del CCNL 2018 una quota delle entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997.

Articolo 10

Differenziale del premio individuale (art. 69 CCNL 21/05/2018)

1. A non più del **12%** dei dipendenti che nella performance individuale conseguono un punteggio, superiore al valore di 70 per le categorie B, 81 per le categorie C e 90 per le categorie D, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio del premio attribuito al personale valutato positivamente.

2. Ai fini dell'attribuzione del differenziale si tiene conto dei seguenti criteri:

a) la percentuale individuata del personale è stabilita annualmente in sede di utilizzo del fondo, secondo i moduli di relazione sindacale vigente, e arrotondata all'unità superiore;

b) si procede ad attribuire il differenziale in ordine di punteggio decrescente e fino ad esaurimento delle risorse; a parità di punteggio si attribuisce il premio al dipendente con il punteggio più alto ottenuto nell'anno precedente; a ulteriore parità di punteggio si prosegue nella presa in considerazione della valutazione degli anni precedenti fino al

terzo; a ulteriore parità sarà cura dei responsabili valutatori individuare il dipendente a cui riconoscere il differenziale del premio individuale;

3. Le somme eventualmente non utilizzate tornano nella disponibilità del Fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

Articolo 11

Correlazione dei premi con altri incentivi\compensi

1. Allo scopo di riequilibrare i premi di performance, e le indennità di risultato delle posizioni organizzative, nel caso in cui un dipendente percepisca altre forme di incentivi\compensi, l'Accordo annuale sul Fondo quantifica il tetto - come somma tra premi e altre forme di incentivi\compensi - superato il quale il premio di performance organizzativa e di performance individuale, nonché l'indennità di risultato, sono progressivamente ridotti.

2. Per altri incentivi\compensi si intendono quelli elencati all'art. 18 co. 1 lett. b) ed h) del CCNL 21/05/2018 e cioè: compensi ISTAT, incentivi per funzioni tecniche, compensi legali, compensi per condono edilizio; recupero evasione tributi; concorrono al tetto anche i compensi individuali derivanti dalle entrate realizzate ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997, di cui all'art. 9 del presente Contratto.

3. Non concorre al tetto il differenziale del premio individuale di cui al precedente art. 10.

4. Ai fini del calcolo del tetto si considerano gli incentivi\compensi percepiti nell'anno relativo alla performance oggetto di valutazione.

5. Le somme recuperate a seguito del riequilibrio dei premi per la performance organizzativa e per la performance individuale, sono redistribuite tra gli altri dipendenti che hanno conseguito una valutazione della performance individuale positiva secondo il Sistema di valutazione dell'Ente.

6. Le risorse non attribuite ai dipendenti incaricati di posizione organizzativa, in applicazione del presente articolo, tornano nella disponibilità del bilancio.

Articolo 12

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa

1. Fermo restando i criteri generali previsti per la pesatura delle posizioni, che con il presente contratto si confermano fino a nuova determinazione, a decorrere dal 31/12/2018 con valenza dal 1/1/2019, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative:

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., ciascun ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;

b) Il budget complessivo, relativo alla retribuzione di posizione e di risultato, è determinato annualmente in sede di accordo sull'utilizzo del Fondo, al netto di ulteriori e diversi incentivi eventualmente spettanti sulla base dei regolamenti vigenti, fermo il rispetto del principio dell'onnicomprendività del trattamento, nei limiti di legge. Tale budget è suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente.

Articolo 13

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 70 quinquies, comma 1, CCNL 21/05/2018)

1. L'istituto in oggetto viene attivato nel rispetto e nel limite delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione decentrata.
2. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di tale indennità fra le diverse Aree/Settori viene effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna a cura della Conferenza di Direzione.
3. Tale indennità è correlata al grado di responsabilità della prestazione resa oltre le condizioni ordinarie proprie della categoria/profilo di appartenenza e può essere attribuita, in relazione alla categoria di appartenenza, al personale che svolge compiti caratterizzati in maniera significativa da una delle responsabilità evidenziate nel presente articolo.
4. Tali responsabilità possono riguardare il personale delle categorie giuridiche B e C, nonché il personale appartenente alla categoria D che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative.
5. L'indennità può avere un valore massimo di euro 3.000,00, lasciando alla contrattazione di Ente la definizione economica e la graduazione in base alle specificità del proprio Fondo.
6. La misura dell'indennità viene determinata tenendo conto dei seguenti parametri, ordinati nella scheda allegata al presente contratto sotto la lettera A per costituirne parte integrante e sostanziale:
 - grado di autonomia e responsabilità assegnate (anche senza personale da coordinare);
 - complessità (normativa/tecnica/procedurale) dei procedimenti amministrativi assegnati (anche senza personale da coordinare);
 - numero di personale coordinato;
 - svolgimento di attività eterogenee (anche senza personale da coordinare);
 - responsabilità di procedimenti complessi che coinvolgono più servizi comunali e non (anche senza personale da coordinare);
7. Il valore degli importi assegnati è riferito a persone in servizio a tempo pieno per l'intero anno, pertanto in caso di lavoratori part-time l'indennità sarà corrisposta in misura proporzionale alle ore lavorate.
8. L'indennità viene ridotta automaticamente e in misura proporzionale ai giorni di assenza. A tal fine non saranno considerate assenze le seguenti tipologie:
 - ferie, riposi compensativi/recuperi;
 - permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
 - permessi per particolari motivi familiari o personali e permessi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000;
 - congedi retribuiti per malattia del figlio;
 - permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge 5/2/1992 n. 104;
 - terapie salvavita;
 - infortunio sul lavoro;
 - donazioni del sangue e del midollo osseo;
 - permessi sindacali fruiti dalle rsu;
 - permessi per delegati di posto di lavoro accreditati dalle sigle sindacali firmatarie
9. In caso di prolungata assenza di un dipendente, il Dirigente/Responsabile può valutare di attribuire la stessa ad un altro dipendente.
10. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano più fattispecie, al dipendente viene corrisposta l'indennità dal valore economico più elevato.
11. L'attribuzione delle indennità in oggetto compete al Dirigente/Responsabile nell'ambito

B
fu
mi

ve
rit

R d
AB

AB

of
of
of
of
of
of
of
of

delle risorse economiche assegnate per la presente finalità.

12. La proposta dell'attribuzione di tale indennità a particolari figure e il relativo importo sono presentati da ciascun Dirigente/Responsabile nell'ambito della Conferenza di Direzione, che svolge funzione di coordinamento al fine di garantire l'uniforme applicazione di tale istituto.

12. Tale attribuzione deve essere assegnata con atto formale, nel quale dovranno essere specificate le motivazioni circa l'attribuzione dell'indennità, le funzioni ed i compiti richiesti, nonché l'ammontare annuale dell'indennità riconosciuta tenuto conto dei criteri sopra indicati.

13. L'attribuzione della responsabilità sarà a tempo determinato, di norma della durata di un anno e comunque non oltre tre. Copia dei provvedimenti viene trasmessa al Servizio Personale e verrà data informazione ai soggetti sindacali.

14. La liquidazione dell'indennità avviene di norma su base semestrale.

Articolo 14 indennità condizioni di lavoro

1. In base all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, l'indennità condizioni di lavoro remunera lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi ed implicanti il maneggio valori. Il CCNL stabilisce che l'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: 1 euro - 10 euro.

2. A decorrere dal 01/01/2019, i dipendenti che svolgono un'attività caratterizzata in maniera apprezzabile da almeno una delle tre fattispecie, percepiscono l'indennità condizioni di lavoro.

3. Sono considerate attività rischiose le prestazioni lavorative in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità professionale, quali a titolo esemplificativo:

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

4. Il disagio viene valutato sulla base degli orari articolati e/o delle attività per le quali è richiesta una presenza non programmabile e/o di elementi di criticità ambientale (estensione territoriale, attività diverse da quelle ritenute rischiose, se fisicamente usuranti in relazione all'uso di strumenti, apparecchiature, attrezzature di utilizzo disagiata, comportanti esposizione ripetuta e prolungata ad ambienti esterni caratterizzati da situazioni di inquinamento acustico e/o atmosferico, prestazione su più sedi differenti);

5. Si considerano attività implicanti maneggio valori le prestazioni svolte da personale individuato con atto formale, quali l'economista (che svolge attività di complesse) e l'agente contabile (che svolge attività semplici) adibiti in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di denaro o di valori di cassa (incassi in contanti, ricevimento e detenzione di valori, compresi i buoni pasto; non sono ricompresi gli incassi effettuati mediante strumenti elettronici quali bancomat e carte di credito). Il maneggio valori tiene conto dell'entità delle somme maneggiate, a condizione che i valori gestiti su base annua siano sensibilmente superiori alla quota potenzialmente percepita come indennità.

[Handwritten signatures and initials in blue ink are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several initials on the right margin.]

6. In sede di contrattazione per l'utilizzo del fondo risorse decentrate, ciascun Ente potrà riconoscere l'indennità condizioni di lavoro ai dipendenti cui si sia verificato il presupposto previsto nella successiva tabella 1.

Tabella 1.

Fattispecie	Presupposto
<p>Rischio</p>	<p>Attività rischiose svolte da personale che effettua prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità professionale. In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> contatto con polveri, catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, gas, idrocarburi, piombo e lavori di manutenzione stradale e segnaletica; impiego di attrezzature e strumentazioni che possono provocare rischio di trauma o malattia; utilizzo di macchine operatrici complesse quali pala meccanica, piastre vibranti, automezzo con gru, motoseghe, che comportano rischi di taglio e/o schiacciamento, dovuto all'utilizzo di organi meccanici in movimento; rischi di proiezione di materiale, rischi legati all'impatto acustico dei mezzi utilizzati; lavorazioni che comportano posizioni di flessione e postura soggette a rischio o attività di sollevamento trazione o spinta con rischio di lesioni, traumi o malattie; esposizione a irradiazioni ionizzanti; rischio biologico di contrazione malattie infettive e contaminazioni, quali rimozione e seppellimento di salme, rischi derivanti da lavori di fogne, canali, pozzi, attività di taglio di alberature ed impiego di antiparassitari; trasporto con automezzi, scuolabus e altri veicoli con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico
<p>Disagio</p>	<p>Attività che comportano condizioni di lavoro particolarmente disagiati in relazione all'articolazione dell'orario (quali servizi prestati frequentemente in orari serali e/o notturni e/o in giornate festive. A titolo esemplificativo e non esaustivo, attività prestate in occasione di celebrazione matrimoni e ricorrenze, assistenza agli organi politici e di rappresentanza, attività prestate in occasione di fiere, sagre, eventi, attività culturali, mercati domenicali, attività prestate in biblioteche, musei, teatri, ecc).</p> <p>Attività svolta dal personale della Polizia locale, non ordinariamente assegnato a servizi esterni, in circostanze disagiati per far fronte allo slittamento dell'orario del turno di lavoro con un preavviso inferiore a tre giorni.</p> <p>Attività svolta dal personale della Polizia locale non ordinariamente assegnato a servizi esterni a cui è tuttavia richiesto di svolgere, per almeno 2 ore nella giornata lavorativa, attività all'esterno (per esempio: attività davanti alle scuole). L'indennità condizioni di lavoro rientrante nel presente presupposto non è cumulabile con l'indennità di servizio esterno per attività non di vigilanza.</p>

[Handwritten signatures and initials in the left margin]

[Handwritten signatures and initials in the right margin]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

	Attività svolta dal personale in circostanze disagiati per far fronte ad eventi straordinari e/o di calamità naturali.
	Attività svolta in applicazione di convenzioni tra enti, ex art. 30 d.lgs 267/2000, per lo svolgimento in modo coordinato di funzioni e servizi. Tale indennità può essere riconosciuta sia nella ipotesi di costituzione di uffici comuni sia nel caso di delega di funzioni da parte degli enti partecipanti all'accordo a favore di uno di essi.
Maneggio valori	dipendenti adibiti al maneggio di valori per una somma non inferiore ad € 1.500,00 annue

Articolo 15
indennità di reperibilità, indennità di turno,
compensi art. 24 comma 1 CCNL 14/09/2000.

Indennità di reperibilità

1. In base all'art. 24 del CCNL 21/05/2018, per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti anche volontari.

3. A decorrere dal 1 gennaio 2019, qualora l'ente ritenga necessario garantire un servizio di pronta reperibilità senza tuttavia disporre di un numero adeguato di operatori, secondo quanto stabilito dall'art. 7, comma 4 del CCNL può essere elevato il limite dei servizi mensili di cui al comma 2, nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00. La maggiorazione della tariffa per ogni turno di 12 ore viene elevata solo in relazione ai periodi che eccedono il limite "ordinario" dei sei servizi mensili.

4. I servizi eccedenti il sesto verranno remunerati con la somma di € 13,00, secondo le modalità di cui al comma 1 del presente articolo, i servizi non potranno superare in ogni caso il limite mensile di 11.

5. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14/09/2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.

7. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

[Handwritten initials: B, R, G, E]

[Handwritten initials: Up, T, fe, d, 18, RB]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Indennità di turno

8. Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 21/05/2018 gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. 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, compresa tra il 40% e il 60%, in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

9. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

- a. la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- b. l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
- c. all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- d. i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, devono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- e. per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

10. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute ad eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

11. Al personale turnista è corrisposta un'indennità di turno i cui valori sono stabiliti dal comma 5 dell'art. 23 del CCNL 21/05/2018. L'indennità è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno, l'erogazione avviene, di norma, con cadenza quadrimestrale rispetto ai turni effettuati nel trimestre precedente.

12. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21/05/2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

13. In applicazione all'art. 22, comma 1, del CCNL 1° aprile 1999 al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto collettivo decentrato integrativo, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali.

Articolo 16

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. L'art. 16 del CCNL 21/05/2018 stabilisce che, nel limite delle risorse disponibili, le progressioni economiche sono riconosciute in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti. La progressione viene attribuita ai dipendenti che realizzano la migliore prestazione lavorativa, verificata attraverso la scheda di valutazione della performance individuale prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.

2. Partecipano alla selezione per la progressione economica i dipendenti dell'ente, comprese le posizioni organizzative, in possesso dei seguenti requisiti posseduti al 31/12 dell'anno precedente:

- a. Titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio all'1/01 (compresi comandi in uscita e distacchi nell'interesse dell'Ente distaccante), ad esclusione del personale in aspettativa per mandato politico, sindacale o per assunzione di incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 110 del TUEL 267/2000;
- b. anzianità nella posizione economica indicata nella tabella 2 di seguito riportata (la decorrenza dall'ultima progressione è riferita all'anno intero);
- c. non aver riportato alcun tipo di sanzioni disciplinari nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione, sono fatte salve le procedure di conciliazione intervenute tra amministrazione e dipendente in applicazione del Protocollo d'intesa per l'arbitrato irrituale che le parti si impegnano ad approvare entro il 2019;
- d. aver prestato servizio nell'ente per almeno 12 mesi antecedenti alla data di decorrenza della progressione; si precisa che il presente requisito non è richiesto per i dipendenti in trasferimento dai Comuni aderenti all'Unione Terre d'acqua e viceversa, in tali casi i periodi di lavoro sono sommati ai fini della progressione economica orizzontale.

3. Sulla base della documentazione agli atti e dei criteri di cui al presente articolo, per ogni dipendente viene calcolato il punteggio medio relativo alla sola performance individuale, parametrata al valore 100, relativa al triennio precedente. Sulla base del punteggio medio viene quindi predisposta una graduatoria per ciascuna categoria ordinata per punteggi decrescenti, tenuto conto dei valori minimi di accesso riportati nella tabella 3; la progressione si attribuisce a decorrere dal dipendente con punteggio più elevato e fino ad esaurimento delle risorse a ciò destinate dalla contrattazione integrativa. Gli accordi per l'utilizzo del fondo risorse decentrate possono, a livello di singolo Ente, prevedere la predisposizione di graduatorie formulate per categoria e per Settore o Area o Servizio. La distribuzione delle risorse disponibili tra le categorie (ed eventualmente anche tra i Settori) è stabilita in sede di accordo per l'utilizzo del fondo.

4. A parità di punteggio, la progressione viene attribuita, in primo luogo sulla base del punteggio più elevato ottenuto nella valutazione della performance individuale dell'anno precedente, di cui al comma 3, e successivamente in base alla maggiore anzianità di servizio.

5. La graduatoria di cui al precedente comma 3, è finalizzato esclusivamente alla procedura di attribuzione delle progressioni annualmente stabilite; esaurita la procedura, l'elenco non produce più alcun effetto.

6. Tenuto conto della disponibilità delle risorse di parte stabile del Fondo, l'Accordo annuale sull'utilizzo delle stesse definisce la quantità di risorse da destinare alle nuove progressioni economiche distintamente per categoria.

7. Le progressioni economiche hanno decorrenza dal 1 gennaio dell'anno in cui viene prevista l'attivazione dell'istituto fatto salvo diverso accordo intervenuto tra le parti in sede di utilizzo del fondo risorse decentrate.

8. Casi particolari:

- a. Per i dipendenti provenienti in mobilità da altri Enti e che rientrano dal comando\distacco, oltre al requisito dell'anzianità di servizio, si acquisiscono le valutazioni dagli enti di provenienza per il periodo necessario, equiparandole al sistema di valutazione in uso nell'ente.
- b. ai fini del possesso del requisito dell'anzianità, si considera anche il periodo lavorato nell'ente a tempo determinato purché si tratti del tempo determinato di un contratto di formazione e lavoro trasformato a tempo indeterminato o di un dipendente soggetto a processo di stabilizzazione, nel medesimo profilo e categoria;

[Handwritten initials and signatures on the left margin]

[Handwritten initials and signatures on the right margin]

[Handwritten signatures at the bottom of the page]

- c. la mancanza della valutazione annuale per assenza dal servizio superiore a nove mesi a causa di astensione per maternità viene neutralizzata e sostituita con il punteggio dell'ultima valutazione utile precedente.
- d. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno ai fini della maturazione dell'anzianità necessaria per la partecipazione. Sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti. I periodi di aspettativa di cui all'art. 34, 3° e 5° comma del D.lgs. n. 151/2001 sono considerati utili ai fini della progressione orizzontale.

Tabella 2 – anni di permanenza nella posizione economica per partecipare alla progressione

CATEGORIA	ANNI PERMANENZA MINIMA
B1	3
B2	3
B3	3
B4	3
B5	3
B6	4
B7	5
C1	4
C2	5
C3	5
C4	5
C5	6
D1	4
D2	5
D3	5
D4	5
D5	5
D6	6

Tabella 3 – valori minimi di accesso

CATEGORIA ECONOMICA proposta amministrazione	VALORE MINIMO
B1	70/100
B2 – B3 – B4	70/100
B5 – B6 – B7	80/100

[Handwritten signatures and initials in blue ink are scattered across the page, including a large signature on the left, 'ce' on the right, and several initials at the bottom.]

C1	80/100
C2 - C3	80/100
C4 - C5	85/100
D1 - D2	90/100
D3 - D4	90/100
D5 - D6	95/100

Articolo 17
indennità di servizio esterno e indennità di funzione
per il personale della Polizia locale

Indennità di servizio esterno

1. A decorrere dal 1 gennaio 2019, al personale di Polizia che in via continuativa rende la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete l'indennità di servizio esterno prevista dall'art. 56-*quinques* del CCNL 21/05/2018.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettiva prestazione del servizio svolto prevalentemente all'esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
3. Considerato che al personale destinatario dell'indennità di servizio non compete l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL, nella determinazione dell'indennità di servizio si tiene conto anche dell'eventuale svolgimento di mansioni comportanti maneggio valori.
4. La misura dell'indennità di servizio viene pertanto determinata in relazione allo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e comportanti il maneggio di valori secondo la seguente tabella:

periodo	Importo gg.
Diurno (dalle 6 alle 19)	
Serale (dalle 19 alle 22)	
Notturno (dalle 22 alle 6), festivo e notturno festivo	

I periodi "diurno" e "serale" nella precedente tabella sono definiti in ragione dei turni di servizio individuati in ambito organizzativo.

5. Al personale di Polizia Locale che non svolge attività di servizio esterno in via continuativa, ma che svolge in maniera parziale attività esterna o, in maniera continuativa, attività funzionale al Corpo di PM (centrale Radio Operativa, ufficio segreteria comando e back office) è riconosciuta l'indennità condizioni di lavoro dall'art. 14 del presente Contratto nei termini, modi e per le fattispecie ivi previste.

Indennità di funzione

6. A decorrere dal 1 gennaio 2019, al personale della Polizia Locale di categoria C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa può essere erogata una indennità di funzione, non superiore a € 3.000,00 annui individuali, per compensare l'esercizio di

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large blue scribble on the left and various initials on the right and bottom.]

compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo la previsione dell'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018.

7. L'ammontare del budget a carico del Fondo risorse decentrate complessivamente destinato all'indennità di cui al comma 1, al netto degli oneri riflessi, è determinato in sede di Contrattazione integrativa a livello d'Ente.

8. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente articolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL 21/05/2018.

9. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 21/05/2018;
b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06/07/1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21/05/2018;
d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e organizzativa;
e) è cumulabile con l'indennità delle ex VIII q.f. di cui all'art. 37, C. 4, del CCNL 06/07/1995;
f) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018;

10. Al personale con responsabilità viene riconosciuta l'indennità di funzione in base ai seguenti criteri:

a. il Comandante del Corpo di Polizia Locale riconosce l'indennità di funzione al personale cui è assegnata, con atto formale, almeno una delle seguenti responsabilità:

- Responsabile di presidio territoriale (Cat. D);
- Responsabile di distretto territoriale (Cat. D) qualora non sia già incaricato di responsabile di presidio;
- URT – Ufficiale Responsabile di turno (Cat. D) per le prestazioni effettivamente rese;
- Responsabile Ufficio verbali (Cat. D);
- Responsabile Segreteria comando e Protezione civile (Cat. D);
- Responsabile infortunistica, PG e Sala operativa (Cat. D);
- Responsabile di turno di cat. C in assenza dell'URT per le prestazioni effettivamente rese;

Tali responsabilità potranno essere riviste qualora vi sia un riassetto organizzativo del Corpo che comporti, in termini qualiquantitativi, una diversa o più ampia articolazione delle funzioni di responsabilità.

b. In sede di quantificazione dell'indennità di funzione si tiene conto della responsabilità, formalmente assegnata, di svolgimento delle funzioni vicarie in caso di assenza del Comandante.

c. Il Comandante del Corpo di Polizia Locale, tenendo conto delle risorse disponibili, formalizza gli incarichi di responsabilità dandone informazione alle OO.SS e alle RSU (indicativamente entro il mese di febbraio).

d. Il Comandante del Corpo di Polizia Locale attribuisce formalmente le responsabilità previste, indicando la decorrenza ed eventualmente anche il termine, dandone comunicazione ai dipendenti interessati;

e. L'indennità viene erogata a consuntivo dell'esercizio. A tal fine sono computati come mese intero i periodi di assolvimento dell'incarico superiori a 15 giorni (inclusi i giorni non lavorativi), in relazione alla durata della funzione assegnata con specifico atto e indipendentemente dai giorni effettivamente lavorati, fatto salvo quanto disposto nei commi seguenti.

11. L'indennità è corrisposta al personale part-time in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

12. In caso di assenze continuative superiori a 30 giorni, inclusi i giorni non lavorativi, l'indennità viene riproporzionata in base ai mesi di effettivo servizio. Non sono considerate come assenza ai fini dell'eventuale riproporzionamento dell'indennità i casi di assenza previsti all'art. 8, comma 9, del presente contratto.

13. Nel caso in cui, a causa delle assenze prolungate, le funzioni vengano affidate ad altro dipendente in sostituzione, l'indennità di funzione sarà riconosciuta a quest'ultimo e non all'originario incaricato, per il periodo di effettiva sostituzione. In tal caso non trova applicazione il comma 10, lettera g) del presente articolo, relativamente al computo dell'attività svolta per periodi superiori a 15 giorni.

Articolo 18 Pari Opportunità

1. L'organizzazione del lavoro e le conseguenti azioni finalizzate allo sviluppo professionale e di carriera dei dipendenti sono improntate al rispetto del principio delle pari opportunità tra uomini e donne.

2. Il principio di pari opportunità trova applicazione dal momento dell'accesso alla posizione di lavoro e fino alla cessazione dal servizio con particolare riguardo all'impiego nelle diverse attività, all'assunzione di responsabilità, allo sviluppo professionale e formativo, al trattamento giuridico ed economico, fermo restando che i riconoscimenti previsti dai diversi istituti contrattuali dovranno sempre essere applicati tenuto conto dei risultati conseguiti e delle prestazioni individuali.

3. Le Parti prendono atto che in ciascuno degli enti firmatari del presente CCDI è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia, la cui composizione e le cui competenze sono disciplinate dall'art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010.

Articolo 19 Telelavoro e lavoro agile

1. L'Amministrazione si impegna a valutare l'attivazione di progetti di telelavoro, secondo quanto stabilito dall'art. 1 del CCNL 14/09/2000, e di "lavoro agile" e secondo quanto previsto dalla direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017, fatta comunque salva una specifica disciplina da definirsi nei singoli Enti nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale, volti ad assicurare:

a) alla Pubblica Amministrazione la concreta possibilità di avvalersi funzionalmente di tale forma di flessibilità lavorativa;

b) al lavoratore di scegliere una diversa modalità di prestazione del lavoro, che comunque salvaguardi in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive espressive delle sue legittime aspettative in termini di formazione e crescita professionale, senso di appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo e alla dinamica dei processi innovatori.

Articolo 20 Buoni pasto al personale di Polizia Locale e Protezione civile

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 13 del CCNL 09/05/2006, al personale di Polizia Locale, a quello addetto alla Protezione Civile e alla biblioteca viene riconosciuto il buono pasto nelle giornate con lavoro straordinario di almeno 2 ore, anche quando per ragioni di servizio non sia possibile effettuare la pausa per la consumazione del pasto.

2. Il competente Responsabile è tenuto ad attestare l'impossibilità di effettuare la pausa da parte del dipendente in quanto impegnato in interventi contingibili, urgenti e continuativi o, comunque, in servizi di natura eccezionale che non possono essere interrotti.

[Handwritten signatures and initials in blue ink are present throughout the page, including a large signature on the left side of Article 18, and several initials on the right side of Article 19 and Article 20.]

Articolo 21

Sicurezza e prevenzione nei posti di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a programmare, promuovere e controllare tutti gli interventi necessari per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza a mettere in atto periodicamente momenti di osservazione ed eventuali azioni e interventi organizzativi per garantire il benessere organizzativo e lo stress da lavoro, attraverso il confronto con le Rappresentanze Sindacali.

Articolo 22

Formazione

1. Per realizzare efficacemente gli obiettivi strategici dell'Ente si ritiene fondamentale definire e attuare un piano della formazione permanente, volto a sviluppare le competenze professionali ed organizzative che coinvolga tutti i dipendenti, come previsto dagli artt. 49Bis e 49ter del CCNL 21/05/2018.

2. Per garantire la massima trasparenza delle politiche per la formazione l'amministrazione a consuntivo informa la parte sindacale circa le attività formative sviluppate.

Articolo 23

Welfare integrativo

1. Le parti concordano in sede di trattativa sulla distribuzione delle risorse del Fondo per il salario accessorio dei dipendenti una quota da destinare a sostegno del Circolo aziendale aderente alla FIDEL fondato e gestito dai dipendenti con la finalità di garantire a tutti i dipendenti e le loro famiglie la tutela del potere d'acquisto e di migliorare le relazioni umane quale supporto alla condivisione delle attività lavorative professionali.

Articolo 24

Norma finale e rinvii

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'anno 2019.

2. 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.

3. Si rinvia alla trattativa in sede d'Ente Unione l'utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.

4. Si rinvia ad apposita sessione di confronto tra le parti la trattativa in materia di disciplina degli orari di lavoro e banca delle ore.

[Handwritten signatures and initials in blue ink are present throughout the page, including a large signature on the left side of Article 22, a signature on the right side of Article 23, and several signatures at the bottom of the page.]

ENTE _____

data _____

**MODALITÀ DI VALUTAZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
 ATTRIBUITE AL PERSONALE, AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DELLA
 RELATIVA INDENNITÀ DI CUI ALL'ART. 70-QUINQUIES DEL C.C.N.L.
 21.05.2018,
 SPETTANTE PER L'ANNO _____**

Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità in oggetto, nella misura massima fissata dal CCNL, per il dipendente _____ -
 Categoria giuridica __ nominato con _____ del _____, sono
 valutate le seguenti tipologie di responsabilità:

NUMERO	RESPONSABILITÀ	PUNTEGGIO	€
1a	Basso grado di autonomia e responsabilità assegnate	1	
1b	Medio grado di autonomia e responsabilità assegnate	2	
1c	Alto grado di autonomia e responsabilità assegnate	3	
2a	Bassa complessità (normativa/tecnica/procedurale) dei procedimenti amministrativi assegnati	1	
2b	Media complessità (normativa/tecnica/procedurale) dei procedimenti amministrativi assegnati	2	
2c	Alta complessità (normativa/tecnica/procedurale) dei procedimenti amministrativi assegnati	3	
3a	Responsabilità di coordinamento fino a 2 unità	1	
3b	Responsabilità di coordinamento da 3 a 5 unità	2	
3c	Responsabilità di coordinamento oltre 6 unità	3	
4	svolgimento di attività eterogenee	3	
5	responsabilità di procedimenti complessi che coinvolgono più servizi comunali e non	3	

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

Totale da corrispondere a titolo di indennità di responsabilità per l'anno

_____ € _____

[Handwritten signature]

Il Dirigente/Responsabile
 (denominazione e firma digitale)

[Multiple handwritten signatures and initials]

