



COMUNE DI LENDINARA

Provincia di Rovigo

Contratto Collettivo Integrativo
– parte normativa –
2019 - 2021

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di attuazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, di qualifica non dirigenziale, compreso il personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
2. Il contratto concerne il periodo 1 gennaio 2019 – 31 dicembre 2021. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica o la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o PEC, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

Art. 2 Interpretazione autentica

1. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie sulla loro interpretazione. L'incontro viene convocato entro 15 giorni dalla richiesta.
2. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.
3. Salvo deroghe di legge, i protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali. Viene data informazione preventiva sulle materie inerenti il rapporto di lavoro, ai soggetti sindacali indicati all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.05.2018 e viene convocato, su richiesta, uno specifico incontro. A tal fine, le rappresentanze sindacali possono chiedere copia dei relativi atti dell'Amministrazione, senza oneri a proprio carico.
2. Le parti concordano sull'utilizzo di tavoli tematici, con delegazioni ristrette, quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al tavolo negoziale.

Art. 4 Contrattazione collettiva integrativa

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 2016/2018. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al comma 2, sono negoziati con cadenza annuale, a partire dal mese di marzo.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il fondo del salario accessorio si incontrano entro il 31 marzo per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) con specifico accordo che integra il presente CCI. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8 del CCNL 2016/2018, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosecuzione

le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Revisore unico dei conti. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla Delegazione trattante è inviata entro 10 giorni a tale organo di controllo, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, la Giunta Comunale autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
4. Sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), del CCNL le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, entro 15 giorni dalla richiesta, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCI. Qualora, decorsi 60 giorni dall'inizio delle trattative non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.
5. Fermo restando quanto previsto dall'art.7 comma 4 del CCNL 2016/2018, qualora si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente convoca i soggetti sindacali, per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

Art. 5 Assemblee, diritti e agibilità sindacali

1. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 7, comma 2 del CCNL 2016/2018.
2. Il personale che partecipa alle assemblee e si trovi ad operare all'esterno o in una sede diversa da quella in cui si tiene l'assemblea, timbra presso quest'ultima sede. Il tempo dello spostamento dalla postazione di servizio a quella dove si tiene l'assemblea è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.
3. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai Responsabili di servizio dell'Ente e comunicata al Servizio Gestione del Personale per la decurtazione dal monte ore complessivo.
4. L'amministrazione assicura un idoneo locale, attrezzato con un computer per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7 comma 2 CCNL 21/05/2018.
5. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Ente ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 6 Progressione economica orizzontale

1. In sede di accordo annuale saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione

dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

3. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni riferite alla generalità del personale dipendente, fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.
4. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva nella categoria di appartenenza, è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione almeno trentasei mesi di servizio nella posizione economica raggiunta dalla data del 31.12. dell'anno precedente alla selezione. Il criterio di trentasei mesi di servizio è da ritenersi valido per tutto il personale transitato in mobilità.
5. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.
6. A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

Art. 7 I criteri per le progressioni economiche orizzontale

1. La progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art.16, comma 3, CCNL del 21.05.2018, per ogni categoria del personale e in particolare:

A - Esperienza acquisita =

1. il servizio prestato nella medesima posizione economica, viene valutato punti 4 per anno;

B - Titolo di studio =

vengono considerati i seguenti titoli di studio:

- Laurea specialistica, magistrale o vecchio ordinamento - punti 3
- Laurea breve o triennale - punti 2,50
- diploma scuola media superiore - punti 2
- diploma istruzione di 2° grado (triennale) - punti 1

Il titolo di studio viene valutato una sola volta, alla prima progressione economica.

C - Arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale e periodi di sostituzione colleghi debitamente certificati:

tipologia di corso	durata	Punteggio
corsi di formazione interna	fino 10 ore	0,10
corsi formazione interna	fino a 30 ore	0,30
corsi formazione interna	oltre 30 ore	0,50
corsi di formazione webinar	fino 10 ore	0,05
corsi di formazione esterna	per ogni giorno (min. 3 ore)	0,10
abilitazione succ. a corsi formazione	per ogni giorno	0,20
corsi addestramento professionale	per ciascun corso	0,20
sostituzione colleghi	per ogni giorno	0,02

D - Valutazione delle prestazioni:

D.1 Si dà atto che la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze

professionali ed ai risultati individuali e collettivi attesi, rilevati dal sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni.

D.2 La valutazione della prestazione viene definita dalla scheda individuale di valutazione della performance;

2. L'attribuzione dei punteggi per la progressione economica orizzontale avviene sommando i punteggi risultanti dalle predette lettere A) – B) – C) - D):

Art. 8 Posizioni Organizzative

I criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono riportati nell'allegato **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance** che fa parte integrante del presente contratto.

TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO

Art. 9 Turnazioni

1. Ai fini del riconoscimento dell'indennità di turno si conviene che:
 - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'Ente;
 - b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in Servizi che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali; per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
 - d) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 52, co. 2, lett. c);
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione ex art. 52, co. 2, lett. c);
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione ex art. 52, co. 2, lett. c).
2. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta al personale della Polizia Locale e solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

Art. 10 Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono preventivamente autorizzate dal Responsabile del Servizio, previa verifica della capienza delle risorse economiche, considerato che, solo su richiesta del dipendente il lavoro straordinario debitamente autorizzato può dar luogo a riposo compensativo da fruirsi, tassativamente, entro i due mesi successivi. Decorso il termine di due mesi il riposo sarà assegnato d'ufficio dal Responsabile del Servizio.
2. L'Ente si impegna a determinare, entro il mese di febbraio, il budget orario dei vari Servizi e monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno alle parti sindacali.

Art. 11 Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro generale è articolato su 36 ore settimanali.
2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici; l'articolazione dell'orario è determinata dai Responsabili di Servizio, nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 50, comma 7, del d.lgs. n. 267/2000 (TUEL), al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi

con le esigenze complessive e generali degli utenti, avuto riguardo anche alla presenza di adeguati servizi sociali.

3. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione del medesimo che possono anche coesistere, secondo le specificazioni degli articoli seguenti.

Art. 12 Articolazione dell'Orario di Lavoro

1. L'orario di lavoro generale di tutti i servizi comunali, ad eccezione di quelli aperti al pubblico al sabato, quali la Polizia Locale ed i Servizi Demografici, viene articolato su 5 giorni con due rientri pomeridiani.
2. L'orario di 36 ore settimanali per i dipendenti a tempo pieno è articolato, di norma, nel modo seguente: tutti i giorni, dal lunedì a venerdì, dalle ore 7.30 alle 13.30, con due rientri settimanali nei giorni di martedì e giovedì dalle ore 14.30 alle 17.30.
 - L'orario ordinario dei **Servizi Demografici** è il seguente: tutti i giorni, dal lunedì a venerdì, dalle ore 7.30 alle 13.30, con due rientri settimanali nei giorni di martedì e giovedì dalle ore 14.30 alle 17.30; il sabato dalle ore 7.30 alle 13.30.
 - L'orario ordinario della **Polizia Locale** è il seguente: tutti i giorni, dal lunedì al sabato, dalle ore 7.30 alle 13:30 – 13:30 (14:00) alle 19.30 (20:00); diverse articolazioni dell'orario di lavoro saranno disciplinate nell'accordo decentrato specifico per la polizia locale.
 - L'orario ordinario del **Servizio manutenzioni (operai)** è il seguente: tutti i giorni, dal lunedì al sabato, dalle ore 7.30 alle 13.30.
 - L'orario ordinario del **Custode del cimitero** è il seguente: dal lunedì al venerdì, dalle ore 8,00 alle 13,00, al sabato dalle ore 8.00 alle 12.00, con tre rientri settimanali nei giorni di lunedì, mercoledì e venerdì, dalle ore 15.00 alle 17.00.
 - L'orario ordinario del **Servizio Biblioteca** è il seguente: dal martedì al venerdì, dalle ore 8,00 alle 13,30, dalle 14,30 alle 18,00; il sabato dalle ore 8,00 alle 14,00.
3. Nelle due giornate settimanali in cui è previsto il rientro, l'interruzione del lavoro per la consumazione del pasto avrà luogo obbligatoriamente tra le ore 13.30 e le ore 15.00 L'interruzione varia da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 90 minuti.
4. Per motivate esigenze, il dipendente può concordare con il proprio Responsabile di Servizio di distribuire l'orario di lavoro in cinque giornate di 7 ore e 12 minuti, tenuto conto della necessità di consentire la fruizione dei servizi da parte degli utenti e di assicurare il regolare funzionamento degli uffici.
5. L'uscita non dovrà corrispondere necessariamente alla effettuazione di sei ore lavorative nelle giornate con orario unico e di nove ore lavorative nelle giornate con orario spezzato.
6. Nessuna figura professionale è esonerata dall'utilizzare il sistema di rilevazione delle presenze.

Art. 13 Flessibilità dell'orario

1. Per i servizi che non prevedono orari specifici (è quindi esclusa la Polizia Locale), è concessa una flessibilità in entrata di 60 minuti, che deve essere rigorosamente rispettata, a condizione che ciò non pregiudichi il normale svolgimento dei compiti di ufficio e il rispetto dei servizi al pubblico.
2. Salvo gli impedimenti previsti dalla legge, tale flessibilità nell'orario di entrata deve essere recuperata entro il mese successivo, fermo restando l'obbligatorietà di non anticipare l'orario di lavoro ed il relativo accesso nei luoghi di lavoro.
3. I Responsabili di Servizio valutano la possibilità di concedere al personale, che esprima particolari esigenze di ordine familiare adeguatamente documentate, l'utilizzo di temporanee forme di flessibilità dell'orario di lavoro, compresa anche l'estensione dell'orario di servizio al pomeriggio, anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio. Allo scopo sarà data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale o familiare, nonché ai dipendenti con figli minori o in situazioni di svantaggio.
4. Per il Personale che effettua un orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, l'orario di lavoro è di 35 ore settimanali. Esso riguarda i seguenti servizi:

- Corpo Polizia Locale;
- Custode Cimiteriale.

Art. 14 Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.
2. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
4. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
5. Nel caso di delega delle funzioni come previsto dall'art.16 del Dlgs 81/2008 e per gli obblighi in capo al preposto di cui all'art. 19, la contrattazione decentrata valuterà se tale attività rientri nella tipologia delle funzioni di responsabilità previste dal succitato art.16.
6. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
7. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento di valutazione dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione, o fornito in copia.

Art. 15 Aumento contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

Le gravi e documentate situazioni familiari, in presenza delle quali è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 fino ad un ulteriore 10%, sono le stesse elencate al comma 9 dell'art. 53 del CCNL 21.05.2018

Art. 16 Innovazioni tecnologiche, riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità

In presenza di innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, le parti si incontrano in sede di contrattazione, concordando relativamente ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti.

Art. 17 Formazione e aggiornamento

L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. Suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, comunque non inferiori all'1% del monte salari, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
2. I piani di formazione dovranno essere oggetto di informazione preventiva alla RSU, la quale potrà

chiedere un incontro e formulare proposte integrative in merito.

3. Le iniziative di formazione, nell'arco di un triennio, dovranno riguardare tutti i dipendenti.
4. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio, al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio e la fruizione del buono pasto. Nel caso in cui l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario e si riconosce il buono pasto;

Art. 18 Mobilità

1. Qualora si renda necessario coprire dei posti vacanti, prima di avviare delle procedure esterne, si farà ricorso alla mobilità interna. A tal fine, il servizio gestione del personale emana un apposito avviso, al fine di acquisire la disponibilità dei dipendenti interessati a coprire i posti relativi.
2. Le richieste dei lavoratori sono inviate al Responsabile suddetto e sono quindi vagliate congiuntamente dallo stesso e dal responsabile del servizio di destinazione. I medesimi Responsabili effettueranno la valutazione sulla base dei seguenti ordini di priorità:
 - titoli attinenti al posto;
 - anzianità di servizio;
 - colloquio col dipendente;
3. Le risultanze sono comunicate agli interessati e pubblicate sul sito istituzionale.

TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 19 Fondo risorse decentrate

1. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 lett a) e b) del CCNL del 21.5.2018, il prospetto di quantificazione del fondo, anche provvisorio, entro il termine massimo del 31 marzo, e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni o chiedere un incontro in merito.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate agli utilizzi previsti dall'art.68 comma 2 del CCNL 2016/2018, oltre ai compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti dai «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011);
3. L'importo delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 68 comma 2 lettere a) e b) del CCNL 2016/2018 è pari alle somme che residuano dalle previsioni di utilizzo definite in sede di contrattazione integrativa per tutti i restanti istituti previsti dal citato comma 2. Tale importo è ripartito nel seguente modo:
 - a) alla performance organizzativa sono destinate il 60% delle risorse, di cui il 25% vengono riservate agli obiettivi individuati dall'Amministrazione;
 - b) alla performance individuale il restante 40%.

Art. 20 Differenziazione premio individuale

La maggiorazione del compenso individuale di cui all'art. 69 del CCNL 2016/2018 è pari al 30% del valore medio pro-capite del premio individuale, viene attribuita ad un dipendente e non è attribuibile allo stesso, per più di una volta nel periodo di vigenza del presente CCI.

Art. 21 Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità viene riconosciuta alle figure che attualmente percepiscono le indennità di disagio, rischio e maneggio valori, secondo gli attuali criteri.
2. L'importo giornaliero è stabilito nel seguente modo:
personale operaio € 1,80 a giornata;
addetto al cimitero € 2,30 a giornata;
messi comunali € 1,80 a giornata;
economo € 1,20;
agenti contabili € 1,00 per ciascun giorno di apertura al pubblico dell'ufficio o di effettivo maneggio dei valori certificata dal responsabile di servizio.

Art. 22 Indennità per specifiche responsabilità

1. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per la medesima funzione.
2. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale in part-time in relazione all'orario di lavoro indicato nel contratto di lavoro.
3. L'indennità è collegata allo svolgimento effettivo delle funzioni e dei compiti assegnati.
4. I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità saranno individuati con provvedimento del Responsabile di Servizio interessato, da sottoporre al preventivo esame della Delegazione Trattante.
5. Le Parti, considerata l'organizzazione dell'Ente e la distribuzione di compiti e funzioni, convengono che le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità, distribuite mediante i criteri e le pesature di seguito descritti saranno assegnate alle seguenti posizioni che comportano una specifica responsabilità; per il personale della Polizia Locale è possibile prevedere, in sostituzione, la nuova indennità di funzione, prevista dal C.C.N.L. del 21 maggio 2018..

Incarico relativo allo svolgimento di servizi di tutela ambiente e protezione Civile - Cat. C
Delega di firma per pratiche edilizie ed autorizzazioni petrolifere – Cat. C
Delega funzioni di coordinamento del personale Comando P.L. – Cat. C
Funzione di coordinamento e verifica del servizio esternalizzato di Asilo Nido – Cat. C
Coordinatore attività svolta dal personale operaio –Cat. B
Svolgimento di funzioni di natura giurisdizionale in materia di separazione personale, divorzi e cessazioni effetti civili matrimoni concordatari e registrazione unioni civili – Cat. C
Svolgimento funzioni componente e segretario commissioni di gara e supporto procedure S.U.A. – Cat. C
Incarico procedimento amm.vo di Segreteria particolare del Presidente C.C. e Conferenza Capigruppo, supporto Segretario Generale in sede di C.C. e funzioni inerenti procedimenti Uff. Segret./Personale – Cat. B
Funzione di coordinamento, controllo e registrazione delle Ditte incaricate alle verifiche, manutenzioni e riparazioni di impianti di sicurezza degli edifici comunali. – Cat B
Tot. n. 9 Posizioni

L'attribuzione dei compiti che comportano specifiche responsabilità e l'importo della relativa indennità vengono determinate secondo i seguenti criteri:

al personale di cat. D (con esclusione dei titolari di posizione organizzativa):

- a. in relazione alla attribuzione di responsabilità/coordinamento di servizi risultante da specifico atto

formale;

- b. in relazione all'effettuazione di procedure comportanti rapporti con l'esterno o particolarmente complesse, comportanti responsabilità personali, risultante da atto formale;

al personale di cat. B e C:

- a. in relazione all'esercizio di coordinamento di squadra o gruppi di lavoro, risultante da atto formale;
b. in relazione all'effettuazione di procedure comportanti rapporti con l'esterno, comportanti responsabilità personali, risultante da atto formale.

Prospetto per la pesatura indennità per particolari responsabilità

Sino a 15 punti max	APPARTENENZA ALLA CATEGORIA
Sino a 35 punti max	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'
Sino a 35 punti max	LIVELLO DI AUTONOMIA

Nel dettaglio si assegneranno i punti massimi sotto riportati:

PUNTI	APPARTENENZA ALLA CATEGORIA (a)
Punti max 15	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla cat. D che vengono investiti degli incarichi
Punti max 10	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla cat. C che vengono investiti degli incarichi
Punti max 5	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla cat. B che vengono investiti degli incarichi

PUNTI	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA' (b)
Sino a 35 punti max	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano rilievo anche esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (enti, istituzioni, organi giurisdizionali, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
Sino a 30 punti max	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano rilievo anche esterno. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (enti, istituzioni, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.)
Sino a 20 punti max	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti

PUNTI	LIVELLO DI AUTONOMIA (c)
Sino a 35 punti max	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
Sino a 30 punti max	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi e secondo una prassi

	consolidata.
Sino a 10 punti max	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore Organizzativo di riferimento

Il valore dell'indennità per particolari responsabilità è determinato parametrando l'importo disponibile (Y) sul Fondo Risorse Decentrate per i punteggi raggiunti, ovvero:

- si sommano i punteggi individuali: $a+b+c= X$
- si calcola il Valore Unitario (Z) dividendo il plafond (Y) per la somma punteggi ottenuta (X) (quindi $Y:X=Z$)
- si moltiplica il punteggio individuale per il Valore Unitario: es. punti 88 x Z = indennità.

6. Il valore dell'indennità per particolari responsabilità, per la durata del presente contratto, è confermato negli importi dell'anno 2018.

7. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008.

In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Ente secondo quanto disposto dallo stesso art. 71.

8. Annualmente, in sede di esame del Fondo ai sensi dell'art. 17 del presente contratto, le Parti verificano il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo. L'atto di nomina che costituisce atto di gestione del rapporto di lavoro svolto con i poteri e la capacità del privato datore di lavoro, ha durata annuale e si intende tacitamente prorogato, salvo espressa revoca. L'incarico deve essere espressamente accettato.

9. Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70-quinquies, comma 2, lett. a) e b) del CCNL del 21.05.2018, è prevista una indennità, cumulabile con quella del precedente articolo se riferita a funzioni diverse, nella misura massima di € 300,00= annui lordi.

10. Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione della specifica responsabilità	INDENNITA'
Ufficiale di Stato Civile e d'Anagrafe	€ 300,00
Responsabile archivio generale dell'Ente tenuto con modalità informatiche	€ 300,00

11. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

12. In applicazione del D.Lgs n. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità.

I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art.71, co. 1, del D.L. n.112/2008 che rappresentano economie per l'Ente in base allo stesso art. 71.

Art. 23 Tassi di assenza del personale: effetti sul compenso individuale

In attesa della definizione dei metodi di analisi dei dati sulle assenze del personale, si rinvia la definizione di tale argomento, ad una fase successiva.

TITOLO VI - SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 24 Indennità di servizio esterno.

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa **ordinaria giornaliera** in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera. In fase sperimentale, tenuto conto dei limiti del fondo per le risorse decentrate, l'indennità in questione è stabilita nella misura di 1,00 euro a giornata.

Art. 25 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono riconosciute secondo le previsioni dell'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018

Art. 26 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Le parti, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente CCI, si incontrano per definire la destinazione dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 in coerenza con le previsioni legislative, in conformità dell'art. 56 quater del CCNL 21.05.2018.

2. Annualmente l'Amministrazione informa in via preventiva, i soggetti sindacali, in merito all'ipotesi di quantificazione delle risorse di cui sopra, per le finalità previste dall'art.56-quater del CCNL 21.05.2018. Quest'ultimi possono chiedere un incontro in merito.

Art. 27 Welfare integrativo

Le parti, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente CCI, si incontrano, su formale convocazione dell'Amministrazione o su richiesta delle parti sindacali, per definire i criteri generali per l'attuazione dei piani di welfare integrativi, secondo le previsioni di cui all'art.72 del CCNL 21.05.2018.

Art. 28 C.U.G. - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 l'amministrazione s'impegna a costituire il "*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

2. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

3. Il Comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

4. L'Ente offre il massimo supporto per dare attuazione all'art. 8 del CCNL del 22.1.2004 (Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing).

5. Il Comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente contratto decentrato e da un pari numero di rappresentanti dell'Ente. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'Ente e il Vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Sarà comunque garantita la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Il Comitato rimane in carica per la durata di anni quattro (4) e comunque fino alla costituzione di un nuovo Comitato. I componenti possono essere rinnovati nell'incarico. Essi sono autorizzati a svolgere la loro attività durante l'orario di lavoro.

Art. 29 Servizi pubblici essenziali

Nell'ambito dei servizi essenziali è garantita esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni: nel caso di proclamazione di un'unica giornata di sciopero del personale, verrà garantita esclusivamente la continuità dei seguenti servizi, normalmente garantiti in maniera continuativa per tutti i giorni della settimana:

B) Servizio Cimiteriale

limitatamente al ricevimento delle salme e urne cimiteriali;

B) Servizi Demografici relativamente a:

- a) **Servizio Stato Civile** limitatamente alla registrazione dei decessi ed all'autorizzazione alla sepoltura e trasporto delle salme;
- b) **Servizio Elettorale** limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza delle consultazioni elettorali;

qualora vengano proclamate più giornate continuative di sciopero, verranno garantiti, a giorni alterni, a partire dalla seconda giornata, i servizi indicati.

C) Servizio di Polizia Municipale, relativamente a:

- a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria
- b) trattamenti sanitari obbligatori;
- c) attività antinfortunistica e di pronto intervento
- d) assistenza di strada in caso di sgombero neve

D) Protezione civile e servizio attinente la rete stradale in caso di sgombero neve.

Le prestazioni indispensabili e i relativi contingenti di personale da garantire in caso di sciopero, sono i seguenti:

SERVIZIO	CATEGORIA	NUMERO ADDETTI
Stato Civile	C	1
Servizio elettorale	B, C	1
U.T. – sgombero neve	B	1
Cimiteri	B	1
Polizia Municipale	C	1 per turno
Protezione civile e sgombero neve	C ,B	1 Coord. – 2 operai

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 30 Disposizione finale

Per quanto non previsto dal presente C.C.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti.