COMUNE DI LUMEZZANE
Provincia di Brescia

C.C.D.I.
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE

PARTE NORMATIVA
TRIENNIO 2019/2021

Premesso che:

- Il Collegio dei Revisori dei Conti in data 23/12/2019 con verbale n. 25 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, D.Lgs. n. 165/2001) e la loro coerenza con i vincoli del C.C.N.L. (art. 40, comma 3, D.Lgs. 165/2001);
- La Giunta Comunale in data 24/12/2019 con deliberazione n. 129 ha autorizzato il Presidente e la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo decentrato;
- Le Organizzazioni Sindacali Territoriali non presenti all'incontro sottoscriveranno l'accordo presso le loro sedi in data odierna;

In data 27/12/2019, nella sede del Comune di Lumezzane, le parti sottoscrivono l'accordo per la costituzione e suddivisione delle risorse all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività per l'anno 2019.

Per la delegazione di parte datoriale:		**Per la delegazione sindacale:**	
Presidente	f.to dott.sa Francesca Di Nardo	OO.SS. CGIL FP	f.to Lazzaroni Nadia
Componente	f.to dott. Savelli Roberto	OO.SS. CISL FP	f.to Scaroni Mauro
Componente	f.to Ing. Zuccoli Andrea Alfredo	OO.SS. UIL FPL	f.to Riccò Andrea
		R.S.U. Aziendale	f.to Staffoni Lauretta
		R.S.U. Aziendale	f.to Tateo Maria Grazia
		R.S.U. Aziendale	f.to Bernardi Mariangela
		R.S.U. Aziendale	f.to Boni Stefano

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1
Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
   a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
   b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
   c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
   d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
   e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato modificato, da ultimo, con deliberazione di G.C. n. 62 del 16/05/2019;
   f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di G.C. n. 181 del 08/11/2011 e s.m.i.;
   g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art. 2
Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al **31 dicembre 2020**.

3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione.

4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

Art. 3
Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4
Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

RELAZIONI SINDACALI

Art. 5
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:
   a) partecipazione
   b) contrattazione integrativa

3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
   a1) informazione
   a2) confronto
   a3) organismi paritetici di partecipazione

4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

5. Per quanto riguarda il modello delle relazioni sindacali e le materie ad esse demandate si rimanda agli art. 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 del CCNL 21.05.2018.

6. Le parti concordano sull'utilizzo dei tavoli tematici quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al tavolo negoziale. Per specifiche questioni di particolare interesse o complessità o che richiedano particolari approfondimenti anche di natura tecnica, in tal caso gli incontri vengono svolti durante il normale orario di lavoro.

Art. 6
Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite (comprensive dei tempi di spostamento), senza decurtazione della retribuzione.

2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Risorse Umane con tre giorni di calendario consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.

3. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

4. L'amministrazione fornisce i locali, eventualmente anche convenzionandosi con altri enti, per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'ente.

Art. 7
Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7 comma 2 Ccnl 21/05/2018.

2. Le Rsu e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017.

3. Il Servizio Risorse Umane informa periodicamente la RSU e le OO.SS. delle ore residue distinte per tipologia.

TITOLO II
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I
Risorse e Premialità

POLITICHE SVILUPPO RISORSE UMANE

Art. 8
Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza della Giunta Comunale. A tal fine, l'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 lett a) e b) CCNL il prospetto di quantificazione del fondo, anche provvisorio, entro il termine massimo del 30 aprile.

2. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

3. Secondo quanto previsto dall'art.67 CCNL, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono poste a carico del bilancio dell'Ente. Nel caso l'Ente intendesse aumentare l'ammontare delle risorse da destinare alle posizioni organizzative, è necessario il confronto con le parti sindacali, ove l'incremento implichi una riduzione del Fondo per le risorse decentrate ai fini dell'osservanza dei limiti previsti.

Art. 9
Strumenti di premialità

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:
   a) premi correlati alla performance organizzativa;
   b) premi correlati alla performance individuale;
   c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL
   d) 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) b) e c) del CCNL.
   f) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.

Art. 10
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
   a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
   b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
   c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio

per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.

4. In riferimento alla ripartizione delle risorse disponibili per il triennio 2018/2020, occorre disciplinare quanto segue:
   a) Il CCDI ha validità triennale a far data dal 01.01.2019. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.
   b) Il CCDI conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salva espressa apposizione del termine o individuazione specifica del periodo o disdetta delle parti ovvero diversa disposizione della normativa generale e del CCNL di riferimento. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di Legge o di Contratto nazionale, le clausole difformi del presente CCDI si intendono implicitamente abrogate/modificate e/o sostituite, in quanto "nulle" e non applicabili.
   c) E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività. Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul CCDI Parte Economica di norma entro il 31 marzo di ogni anno dopo l'approvazione del Piano della performance. L'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale entro trenta giorni dall'approvazione del piano e comunque non oltre il 30 giugno.

5. Solo per l'anno 2018, ove la decorrenza delle singole indennità sia stata differita, per consentire una puntuale quantificazione, al 1 gennaio 2019, le indennità di cui sopra saranno disciplinate dai previgenti CCNL e CDI.

6. Per gli anni 2019 e 2020 si provvederà al pagamento delle indennità di cui sopra solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determina previa delibera della Giunta di indirizzi per la quantificazione delle risorse variabili ed acquisito il parere dei revisori.

7. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi come “performance organizzativa”, istituto per il quale è richiesta l’applicazione del “Sistema di misurazione e valutazione della performance” adottato dall’Ente;
b) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi come “performance individuale”, istituto per il quale è richiesta l’applicazione del “Sistema di misurazione e valutazione della performance” adottato dall’Ente;
c) indennità di condizioni di lavoro (disagio, rischio, maneggio valori);
d) indennità di turno e indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all’art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
e) compensi per specifiche responsabilità;
f) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della Polizia Locale);
g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all’art. 12, comma 7, lett. c), ivi compresi i compensi Istat;
h) compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all’art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
i) progressioni economiche, con decorrenza nell’anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;
j) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all’art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011).

La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al precedente comma 3, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di parte variabile *(con esclusione delle risorse per specifiche disposizioni di legge e per messi notificatori*).

In sede di distribuzione definita annualmente con CCDI Parte Economica, la contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse di cui al comma 3 alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo percentuale.

Art. 11
Criteri generali per la progressione economica orizzontale

1. L’istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;

2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell’ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel sistema di misurazione e valutazione delle performance e/o nel regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

3. Per l'anno 2018 le progressioni orizzontali sono state avviate prima della stipula del CCNL sulla base di specifica preintesa con le RSU e sono state regolate dalla disciplina previgente e da quanto sottoscritto nel CCDI 2017 all'art. 7 ultimo comma:
   Anche per l'anno 2018 si prevede di effettuare nuove progressioni economiche orizzontali, utilizzando l'importo delle PEO dei dipendenti che cesseranno l'anno prossimo a seguito di pensionamenti, come segue:
   - n. 2 progressioni nell'ambito della categoria B
   - n. 3 progressioni nell'ambito della categoria C
   - n. 1 progressione nell'ambito della categoria D

   per un importo totale indicativamente quantificato in Euro 6.443,06.
   La graduatoria delle progressioni 2018 avrà decorrenza 01/01/2018, verrà finanziata per il relativo importo annuo nel Fondo delle risorse decentrate 2018 e verrà liquidata solo dopo la sottoscrizione del relativo CCDI 2018.

4. A valere dal 2019 e per gli anni successivi si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

   Vincoli alle risorse
   a. Le risorse destinate annualmente alle PEO sono stabilite ai sensi dell'art. 2 comma 3 del presente contratto;
   b. La quota stanziata per le progressioni economiche orizzontali viene destinata alle seguenti categorie:
      - n. 0 progressioni nell'ambito della categoria A;
      - n. 2 progressioni nell'ambito della categoria B;
      - n. 3 progressioni nell'ambito della categoria C
      - n. 1 progressione nell'ambito della categoria D

   Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina:
   Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina:
   - nel 60% l'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili (al netto delle decurtazioni per il fondo per le PO), che potrà essere destinata alle progressioni economiche.

   Requisiti di ammissione
   a. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.
   b. Per potere partecipare a tali selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione l'anzianità minima nella posizione economica inferiore dettagliata nella tabella sotto riportata e graduata in rapporto alla posizione ricoperta.

Cat. A		**Cat. B**		**Cat. C**		**Cat. D**	
A1		B1		C1		D1	
A2	3 anni	B2	3 anni	C2	3 anni	D2	4 anni
A3	3 anni	B3	3 anni	C3	4 anni	D3	4 anni

A4	3 anni	B4	4 anni	C4	5 anni	D4	4 anni
A5	3 anni	B5	4 anni	C5	5 anni	D5	4 anni
A6	4 anni	B6	4 anni	C6	5 anni	D6	4 anni
		B7	4 anni			D7	5 anni
		B8	5 anni				

c. Nel calcolo della anzianità di cui al precedente comma 2 sono compresi anche i periodi prestati presso altre PA, a parità di categoria o posizione giuridica.
d. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 8/10 del coefficiente Progressione Orizzontale assegnato ad ogni fascia di valutazione (o di 80/100 del punteggio di valutazione).
e. Si tiene conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno in cui viene effettuata la valutazione.

Penalizzazioni
Ai dipendenti cui è stata irrogata nei 2 anni precedenti la indizione della selezione per le progressioni economiche una sanzione disciplinare superiore alla multa non è consentito l'accesso alla selezione

Premialità
In caso di valutazione positiva nel triennio precedente, con un punteggio medio superiore a 90/100 (o proporzionalmente equivalente), il periodo di permanenza nella fascia inferiore richiesto per accedere alla fascia superiore è così determinato:

Cat. A		**Cat. B**		**Cat. C**		**Cat. D**	
A1		B1		C1		D1	
A2	3 anni	B2	3 anni	C2	3 anni	D2	3 anni
A3	3 anni	B3	3 anni	C3	3 anni	D3	3 anni
A4	3 anni	B4	3 anni	C4	4 anni	D4	4 anni
A5	3 anni	B5	3 anni	C5	5 anni	D5	4 anni
		B6	3 anni			D6	4 anni
		B7	4 anni			D7	5 anni

Procedure selettive e criteri di valutazione
a. Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento.
b. La valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione delle performance come definite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.
c. L'esperienza maturata e le competenze acquisite saranno valutate dalla conferenza dei Dirigenti/Responsabili valutatori che, sulla scorta di apposito schema analitico dei fattori rilevanti, definiranno l'eventuale punteggio aggiuntivo da assegnare ai partecipanti alla selezione. Il punteggio massimo riconoscibile per detti parametri è di 20 punti su 100, rapportando in ottantesimi il punteggio di cui alla lett. e.

d. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al 20% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni per ciascuna categoria, garantendo comunque almeno una progressione per ciascuna categoria tra quelle individuate alla lett. b.
e. In caso di mancato utilizzo di parte delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiranno nelle risorse destinate alla performance individuale.

CAPO II
Performance organizzativa e individuale

Art. 12

Produttività, miglioramento ed incremento dei servizi

1. La contrattazione decentrata integrativa definisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

2. Il sistema si basa sulla misurazione e valutazione di due componenti:
   - performance organizzativa
   - performance individuale

   Gli elementi di valutazione e la relativa pesatura di ciascuna componente sono differenziati:
   - per il personale di categoria A – B non titolare di posizione organizzativa
   - per il personale di categoria C – D non titolare di posizione organizzativa
   - per il personale di categoria D titolare di posizione organizzativa
   - per il personale dirigente

   secondo quanto sintetizzato nella tabella 1 di seguito riportata:

tabella 1

FATTORI DI VALUTAZIONE DISTINTI PER TIPOLOGIA DI RESPONSABILITA'				
	rilevanza	DIRIGENTI A.P.O.	DIPENDENTI Cat. C e D (non P.O.)	DIPENDENTI Cat. A e B
obiettivi	strategici	20	10	//
	di sviluppo	8	8	8
	innovativi	7	7	7
	di mantenimento	5	5	5
comportamenti		55	70	80
differenziazione nelle valutazioni		5	//	//
TOTALE		**100**	**100**	**100**

3. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "Performance organizzativa" e "Performance individuale" ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale) suddividendo la disponibilità per budget di Settore, con le seguenti modalità: il Servizio Risorse Umane distribuisce il budget per ciascun Settore in cui è articolata l'organizzazione dell'Ente, tenendo conto della presenza in servizio del personale assegnato, della decorrenza dell'assunzione o della cessazione (se avvenuta in corso d'anno) della percentuale di tempo pieno o part-time.

4. Una quota pari al 70% del fondo sarà destinata a premiare la performance organizzativa, il restante 30% sarà destinato a premiare la performance individuale, La valutazione delle performance avviene nel rispetto delle seguenti fasi:
   a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
   b) strumenti di pianificazione strategica, obiettivi di sviluppo/miglioramento e obiettivi di mantenimento;
   c) schede descrittive degli obiettivi;
   d) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
   e) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
   f) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
   g) rendicontazione finale dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'Amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti ed ai destinatari dei servizi;

   secondo quanto sintetizzato nella tabella 2 di seguito riportata:

tabella 2

adempimento		scadenza
1	DETERMINAZIONE BUDGET	entro 60 gg da Bilancio
2	AFFIDAMENTO OBIETTIVI DA RAGGIUGNERE	entro 60 gg da Bilancio
3	ATTRIBUZIONE PESO COMPORTAMENTI	entro 90 gg da Bilancio
4	CLASSIFICAZIONE OBIETTIVI E ATTRIBUZIONE PESO	entro 90 gg da Bilancio
5	RELAZIONE INTERMEDIA SU STATO ATTUAZIONE OBIETTIVI	entro 30 Settembre
6	RELAZIONE SU STATO ATTUAZIONE OBIETTIVI	10 marzo anno succ.
7	VERIFICA ASSENZE PERSONALE ASSEGNATO AI SETTORI	10 marzo anno succ.
8	VERBALE NdV VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	20 marzo anno succ.
9	VALUTAZIONE INDICE INTENSITA' COMPORTAMENTI DIRIGENTI e SEGRETARIO GENERALE	31 marzo anno succ.
10	VALUTAZIONE INDICE INTENSITA' COMPORTAMENTI A.P.O.	31 marzo anno succ.
11	VALUTAZIONE INDICE INTENSITA' COMPORTAMENTI ALTRI DIP.	31 marzo anno succ.
12	VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE OBIETTIVI DIRIGENTI e SEGRETARIO GENERALE	31 marzo anno succ.
13	VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE OBIETTIVI A.P.O.	31 marzo anno succ.
14	VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE OBIETTIVI ALTRI DIP.	31 marzo anno succ.
15	DIFFERENZIAZIONE VALUTAZIONI	10 aprile anno succ.
16	RIEPILOGO IN FASCE	15 aprile anno succ.
17	CONCILIAZIONE	30 aprile anno succ.
18	LIQUIDAZIONE	27 maggio anno succ.
19	RELAZIONE SU PERFORMANCE	30 giugno

5. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate le assenze relative a:
   - congedo di maternità/paternità
   - permessi per lutto
   - permessi per citazioni a testimoniare
   - permessi legge 104/92 per i soli dipendenti portatore di handicap grave

6. La erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa, viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente, del settore, del servizio, con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano della Performance. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente, secondo la tabella 3 sottostante:

tabella 3

Indicatori di performance	Insufficiente raggiungimento degli obiettivi	Sufficiente raggiungimento degli obiettivi	Soddisfacente raggiungimento degli obiettivi	Ottimo raggiungimento degli obiettivi	Pieno raggiungimento degli obiettivi
percentuale di raggiungimento degli obiettivi	da 51% a 60%	da 61% a 70%	da 71% a 80%	da 81% a 90%	da 91% a 100%
grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati	60%	70%	80%	90%	100%

7. La valutazione della performance organizzativa è di competenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIVP) o del Nucleo di Valutazione (NdV) individuato dall'Ente. Le eventuali risorse di performance organizzativa che per effetto della valutazione non vengono distribuite e che pertanto producono un risparmio:
   a) vengono portate nel Budget di Performance individuale dello stesso Settore, se derivano da "risorse di parte stabile";
   b) costituiscono economia di bilancio dell'Ente, nel caso in cui trovino finanziamento con le "risorse di parte variabile".

8. La valutazione della performance individuale è di competenza:
   - del Sindaco e dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIVP) o del Nucleo di Valutazione (NdV) individuato dall'Ente, per il Segretario Comunale e per i Dirigenti;
   - dei Dirigenti e del Segretario Comunale (per i settori senza Dirigente di ruolo), per i Responsabili titolari di posizione organizzativa;
   - dei Dirigenti e/o dei Responsabili di Servizio titolari di posizione organizzativa per i dipendenti del proprio Settore non titolari di posizione organizzativa.

9. I valutatori, previo tavolo di confronto in sede di Comitato di Direzione e di Coordinamento, stabiliscono i criteri per l'attribuzione dei punteggi assicurando il principio dell'omogeneita di valutazione tra le aree organizzative dell'Ente.

10. Le eventuali risorse di performance individuale che per effetto della valutazione non vengono distribuite e che pertanto producono un risparmio:
    a) vengono portate nelle Economie del Fondo Risorse Decentrate dell'anno successivo, se derivano da "risorse di parte stabile";
    b) costituiscono economia di bilancio dell'Ente, nel solo caso in cui trovino finanziamento con le "risorse di parte variabile".

11. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato e/o con contratto di formazione e lavoro concorre agli incentivi ed ai compensi di performance organizzativa e individuale, alle condizioni specificate nel CCDI Parte Economica.

12. La performance individuale verrà distribuita secondo le schede di valutazione, entro e non oltre il 31 Maggio dell'anno successivo.

Art. 13
Premio correlato alla performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018.

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel PEG/Piano della Performance.

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.

Art. 14
Criteri per la valutazione della performance organizzativa

1. La incentivazione alla produttività individua le esigenze di innovazione e di riforma dell'Ente e si traduce in incrementi retributivi in cambio di una più elevata produzione di servizi: gli istituti premiali vanno definiti in modo tale da consentire una remunerazione differenziata e proporzionata all'impegno ed ai risultati di ciascun dipendente.

2. L’erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell’Ente con l’esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all’interno del Piano delle Performance, che, superando la distinzione tra obiettivi di mantenimento, di sviluppo e strategici, si articolano nelle seguenti categorie:
   - obiettivi trasversali strategici [ObStrat];
   - obiettivi specifici di funzioni di regolazione [FdReg];
   - obiettivi specifici di funzioni che soddisfino i bisogni di un’utenza specifica [FdUtSpec];
   - obiettivi specifici di funzioni di amministrazione generale [FdAG];

3. Gli obiettivi di risultato ed i programmi di incremento della performance organizzativa sono orientati:
   c) al miglioramento delle prestazioni collettive riferite a gruppi e/o unità operative e individuali legate ai servizi per la collettività e per l’utenza;
   d) all’ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell’utilizzo dei servizi anche attraverso l’ampliamento degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonchè, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
   e) all’accelerazione e semplificazione delle procedure relative alle attività interne, amministrative e di supporto;
   f) alla maggiore attenzione all’utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico;
   g) al recupero di efficienza ed economicità attraverso lo sviluppo organizzativo e gestionale, il risparmio dei costi, la riduzione di spesa e di personale addetto ai servizi.

4. Il Dirigente/Responsabile del Settore individua i dipendenti da adibire ai progetti/piani di lavoro in relazione alla loro collocazione organizzativa e professionale e alla funzionalità della partecipazione degli stessi ai singoli obiettivi, indirizzando, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione, l’attività dei dipendenti medesimi al raggiungimento dei risultati attesi.

5. L’erogazione dei compensi incentivanti correlati al merito, ai risultati conseguiti nello svolgimento delle attività nonché al comportamento organizzativo avviene, dopo aver verificato il grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti, sulla base dei sistema permanente di valutazione in relazione al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell’impegno e della qualità delle prestazioni, che le parti concordano come da allegato 2 al presente Contratto.

Art. 15
Premio correlato alla performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la “differenziazione del premio individuale” di cui al successivo articolo 11, vengono

erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

3. Come previsto nell'art. 5, comma 5 del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

4. Le risorse sono assegnate in via preventiva al gruppo-lavoro, (che coincide con il settore o con il servizio, se non compreso in settore dotato di dirigente) in ragione della numerosità del gruppo, senza considerare i titolari di P.O., secondo i seguenti coefficienti:
   Cat. A coefficiente 1,0;
   Cat. B coefficiente 1,1;
   Cat. C coefficiente 1,2;
   Cat. D coefficiente 1,3;
   La verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG da parte del nucleo di valutazione, sulla base delle relazioni dei dirigenti /responsabili, determina la conferma, la riduzione proporzionale o la non conferma della quota di fondo preventivamente assegnata.
   La somma definitivamente destinata alla performance individuale verrà assegnata utilizzando i coefficienti sopra descritti, ai seguenti servizi:
   - Servizio Segreteria
   - Sportello al Cittadino
   - Servizi Finanziari
   - Servizi alla Persona
   - Ufficio Tecnico
   - Polizia Locale
   - Servizio Tributi

   Per l'anno 2018 i dipendenti del Servizio Tributi partecipano alla performance individuale per una quota pari al 30%, da ripartire con gli stessi parametri di cui sopra, in quanto coinvolti nella attività di gestione dell'I.C.I., per la quale è riconosciuto un compenso incentivante.
   Per l'anno 2018 gli Agenti di Polizia Locale partecipano alla performance individuale per una quota pari al 65%, percentuale che potrà subire modifiche per gli anni successivi sulla base dell'importo delle risorse stanziate per la performance individuale.

5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato abbia svolto attività lavorativa nell'ente per almeno 6 mesi nell'arco dell'anno solare.

6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

7. Si stabilisce altresì che non verrà corrisposto il premio correlato alla performance individuale ai dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per un importo superiori a € 3.000,00 per:
   - incentivi per funzioni tecniche in base all'art.113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;
   - ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.)

Art. 16
Criteri per la valutazione della performance individuale

1. Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della performance individuale si prevede un processo che, partendo dagli obiettivi di performance dell'Ente, individui gli obiettivi operativi (individuali o di gruppo) oggetto di valutazione.

2. A tal fine, la valutazione si distingue tra i dipendenti che hanno un'indennità di posizione, quindi un trattamento accessorio direttamente collegato al raggiungimento di obiettivi definiti, e i restanti dipendenti che non hanno specifiche responsabilità formalmente assegnate, ma operative.

3. La valutazione terrà conto anche di specifici comportamenti organizzativi richiesti dalla posizione di lavoro ricoperta. Infatti, la valutazione della performance mira sostanzialmente a premiare:
   - il raggiungimento di risultati legati ad un periodo temporale (annualità) prodotti a livello individuale e/o di gruppo o di ambito organizzativo;
   - la tenuta di particolari comportamenti organizzativi, non considerando le modifiche permanenti di capacità, competenze, conoscenze.
   - Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale adottato si caratterizza per:
   - la sua compattezza ed omogeneità: tutto il personale, a prescindere dalla qualifica e dal profilo, è valutato con criteri e meccanismi analoghi;
   - essere imperniato su un collegamento diretto fra la performance organizzativa e la performance individuale: la valutazione di ciascuna unità organizzativa è posta alla base della valutazione individuale del personale che vi lavora e del Responsabile che la dirige.

Art. 17
Maggiorazione del premio individuale

1. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21/05/2018 per la quantificazione e la distribuzione del **premio individuale**, vengono definite le seguenti disposizioni:
   a) si concorda di assegnare il premio individuale a n. 1 dipendente per ogni servizio purchè valutato positivamente (fascia A1 e A2):
      - Ufficio Tecnico 17 dipendenti
      - Servizio Segreteria 15 dipendenti
      - Servizi Finanziari e Tributi 12 dipendenti
      - Polizia Locale 12 dipendenti
      - Sportello al Cittadino 8 dipendenti
      - Servizi alla Persona 5 dipendenti
   b) ultimata la valutazione del personale viene applicato un coefficiente maggiorato del 30% per il personale individuato ai sensi della lett. a)
   c) il premio per la performance individuale viene distribuito in base ai coefficienti tenendo conto della maggiorazione e senza eventuali resti.

CAPO III
Disciplina delle indennità

Art. 18
Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.

8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano dal 1° gennaio 2019.

10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 15 del presente contratto integrativo.

Art. 19
Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
   a) disagiate;
   b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
   c) implicanti il maneggio di valori.

2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:
   a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
   b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
   c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.

3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero

limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
   - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
   - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;

6. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
   a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
   b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
   c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
   d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

   Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
   - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
   - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

9. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori come segue:
   - ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per

l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

10. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.

11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
    - dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili;
    - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
    - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 / Euro 10,00 come segue:

	Condizione di lavoro		Importo al giorno	Importo previsto
A	personale esposto a rischio	A1) Addetto alla manutenzione strade/spazzamento neve	€ 2,00	€ 450,00
		A2) Addetto guida scuolabus	€ 2,00	€ 400,00
		A3) Messo comunale	€ 1,50	€ 340,00
B	Personale con funzioni di agente contabile	B3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1.000,00	€ 2,00	€ 450,00

13. In caso di compresenza di più fattispecie, qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e anche B) le due indennità verranno sommate.

14. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

Art. 20
Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con determinazione del Segretario Comunale, sentita la Conferenza dei Dirigenti/Responsabili, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B C o D (non titolari di posizione organizzativa);

b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, anche in considerazione della categoria professionale di appartenenza, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sentita la Conferenza dei Dirigenti/Responsabili, sulla base dell'attribuzione della percentuale di responsabilità secondo il prospetto ALLEGATO 3 al presente CCDI; l'importo delle singole indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00, viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo la Tabella 1 di seguito riportata, articolata per categoria professionale di appartenenza:

Tabella 1

CATEGORIA DI APPARTENENZA	FASCE INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'	
D3	≤ 40%	nessuna indennità
	da 41% a 50%	€ 500,00/annui lordi
	da 51% a 60%	€ 1.000,00/annui lordi
	da 61% a 70%	€ 1.500,00/annui lordi
	da 71% a 80%	€ 2.000,00/annui lordi
	da 81% a 90%	€ 2.500,00/annui lordi
	da 90% a 100%	€ 3.000,00/annui lordi
D1	≤ 30%	nessuna indennità
	da 31% a 40%	€ 500,00/annui lordi
	da 41% a 50%	€ 1.000,00/annui lordi
	da 51% a 60%	€ 1.500,00/annui lordi
	da 61% a 70%	€ 2.000,00/annui lordi
	da 71% a 80%	€ 2.500,00/annui lordi
	da 81% a 100%	€ 3.000,00/annui lordi
C	≤ 20%	nessuna indennità
	da 21% a 30%	€ 500,00/annui lordi
	da 31% a 40%	€ 1.000,00/annui lordi
	da 41% a 50%	€ 1.500,00/annui lordi
	da 51% a 60%	€ 2.000,00/annui lordi
	da 61% a 70%	€ 2.500,00/annui lordi
	da 71% a 100%	€ 3.000,00/annui lordi

2. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente.

3. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli successivi dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità, qualora invece dovesse risultare una somma inferiore al minimo contrattuale si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti da altre indennità ed in caso di incapienza dalle somme destinate alla performance.

Art. 21
Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL 21.05.2018 di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:
   a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
   b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
   c) al personale addetto ai servizi di protezione civile;
   d) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto; non compete ai Funzionari PO che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette;
   Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
   - € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e Anagrafe con delega completa
   - € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e Anagrafe con delega parziale
   - € 300,00 all'addetto dell'ufficio Relazioni con il Pubblico

3. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Funzionario PO, su proposta del Segretario, sentita la Conferenza dei responsabili, definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 350,00 lordi annui;

4. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00;

5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili; nel caso ricorrano più di una fattispecie legittimante, al dipendente competerà l'indennità di importo maggiore;

6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione;

7. Qualora dovesse risultare spettante una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

CAPO IV
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 22
Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
   - incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
   - compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)
   - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
   - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente/Responsabile PO del Settore competente. Per le PO vi provvede il Dirigente/il Segretario comunale.

Art. 23
Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all'art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni

1. Il presente articolo disciplina le modalità ed criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 113, del decreto legislativo n. 50/2016 "Codice", e successive modifiche ed integrazioni.

2. Concorrono alla ripartizione dell'80% del fondo i seguenti soggetti:
   A. Responsabile dell'attività di programmazione della spesa per investimenti (per i lavori);
   B. Responsabile dell'attività di verifica preventiva della progettazione di cui all'art. 26 del Codice;
   C. Soggetti che svolgono attività di predisposizione e controllo della procedura di gara e di esecuzione del contratto;
   D. Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.)
   E. Direttore dei Lavori ovvero Direttore dell'Esecuzione
   F. Collaudatore Tecnico-Amministrativo o Certificatore di Regolare Esecuzione, Verificatore di Conformità e Collaudatore Statico;

G. Collaboratori dei soggetti di cui ai punti precedenti.

3. Il Dirigente / Responsabile di P.O. competente all'inizio del procedimento costituisce il gruppo di lavoro, attribuisce gli incarichi, definisce le modalità e i tempi di espletamento e individua i collaboratori avendo riguardo al grado di professionalità, di esperienza e di specializzazione richiesto dal singolo intervento e, ove possibile, secondo un criterio di rotazione, valutati i carichi di lavoro e tenuto conto di quanto disposto al comma 8.

4. Le penali, definite nel regolamento, da applicare ai soggetti incaricati, sono determinate dal Dirigente / Segretario comunale (in caso di assenza di dirigente) in relazione all'entità delle conseguenze legate all'eventuale ritardo o inadempimento. La penale, espressa in termini di riduzione percentuale del compenso spettante, può arrivare al massimo ad azzerare il compenso. Le penali non trovano applicazione in tutti i casi in cui il ritardo o l'aumento dei costi non sia imputabile al personale.

5. L'80% del fondo, destinato all'incentivo, viene ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura, con determinazione del Dirigente/Responsabile di P.O competente secondo parametri individuati in relazione alle specifiche competenze del personale coinvolto.

6. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte, in quanto affidate ai dirigenti o a personale esterno all'organico dell'amministrazione, incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113, del Codice.

7. La liquidazione degli incentivi avverrà, previo accertamento positivo delle varie attività e fasi svolte, mediante apposito atto assunto dal competente Dirigente / Responsabile di P.O. (in quest'ultimo caso la quota relativa al Responsabile di P.O verrà liquidata dal Segretario comunale). L'accertamento è positivo, parzialmente positivo ovvero negativo in relazione al rispetto o meno delle tempistiche e/o agli aumenti di spesa imputabili ai dipendenti incaricati. Nei casi di accertamento negativo o parzialmente positivo si deve attivare un percorso formale in contraddittorio prima di adottare l'atto definitivo di accertamento. In caso di accertamento negativo o parzialmente positivo, i soggetti responsabili non percepiscono le somme relative all'attività nella quale si è verificato il grave errore o grave ritardo. Le somme non erogate incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113, del Codice.

8. Le parti condividono, anche in ragione della natura degli incentivi in parola, l'opportunità di favorire, nel rispetto delle professionalità, dell'esperienza e della specializzazione necessarie, una ampia compartecipazione del personale dipendente ai procedimenti oggetto di incentivo, anche prevedendo forme di collaborazione intersettoriale (tra più servizi) all'interno dell'Ente.

9. Per la ripartizione del fondo per la realizzazione di lavori e per l'acquisizione di servizi e la fornitura di beni, le parti fanno richiamo alle tabelle allegate al Regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 234 del 27.12.2018 o eventuali successive modificazioni.

Art. 24
Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
   - proventi da sponsorizzazioni;
   - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
   - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

3. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 21.05.2018.

CAPO V
Sezione Polizia Locale

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

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

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

- articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al regolamento comunale che sarà adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU;

2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

3. I suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sulle spese di personale e sul fondo del salario accessorio.

Art. 26
Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018 le parti prendono atto che i 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 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
   a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
   b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/05/2018;
   c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 CdS ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 27
Indennità di servizio esterno

1. Per le finalità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL 21.05.2018, viene destinata la somma complessiva pari ad € 2.150,00;

2. L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno;

3. Per lo svolgimento delle suddette attività è prevista un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di € 1,00;

4. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro (calcolo giornaliero);

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro;

6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività;

7. L'indennità di cui al presenta articolo:
   - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5, CCNL 21/05/2018;
   - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL del 06/07/1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
   - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
   - non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

8. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019

9. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità, con priorità dai risparmi di cui dal successivo art.22 e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

Art. 28
Indennità di funzione

1. Per le finalità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL 21.05.2018, viene destinata la somma complessiva pari ad € 2.000,00;

2. L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL 21.05.2018 viene erogata al personale di Categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
   a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Lumezzane;
   b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale sentito il Segretario comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle

peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato nel 10% degli addetti al servizio vigilanza.

c) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

d) L'importo delle singole indennità varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00, L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sentito il Comandante della Polizia Locale, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

Pos.	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo
A	Comandante PL non incaricato di P.0. di Cat. D	€ 3.000,00
B	Vice Comandante non incaricato di P.O. di Cat. D	€ 2.000,00

3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi);

4. L'indennità di cui al presente articolo:
   - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
   - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
   - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
   - è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
   - non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;

5. Qualora dall'applicazione delle misure stabilite nel presente articolo dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità, qualora invece dovesse risultare una somma inferiore al minimo contrattuale si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti da altre indennità ed in caso di incapienza dalle somme destinate alla performance.

CAPO VI
CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 29
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. A decorrere dal 31/12/2018 con valenza dal 01/01/2019, 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 (da ora solo P.O.):

- nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O., stabilendo altresì che ciascuna P.O. non possa percepire più del 30%;
- Il fondo come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera f), viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O. applicando la seguente formula:

$$R = F / \Sigma p \times p.i.$$

Dove:
R = Retribuzione di risultato
F = Fondo complessivo
Σp = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione
p.i. = punteggio individuale

- ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione/ Piano;
- al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;
- nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato;
- per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico;
- Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.05.2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, concordano che la retribuzione di risultato non sarà assegnata in caso di compensi percepiti superiori ad Euro 5.500,00.

2. Gli incentivi di cui all'art. 113 del D.Lgs 50/2016, complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.

TITOLO III
DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I
Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 30
Personale con rapporto di lavoro a tempo parziale ed aumento del contingente

1. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCDI, i rapporti a tempo parziale istituiti e/o trasformati sono possibili solo nelle seguenti articolazioni orarie:
   - 22,50 ore settimanali, articolate su cinque giorni lavorativi in orario del mattino concordato con Dirigente/Responsabile del Settore, senza rientri pomeridiani;
   - 27 ore settimanali, articolate su cinque giorni lavorativi in orario del mattino concordato con Dirigente/Responsabile del Settore, con obbligo di svolgimento di servizio in orario pomeridiano nel giorno di apertura pomeridiana al pubblico;
   - 30 ore settimanali, articolate su cinque giorni lavorativi in orario del mattino concordato con Dirigente/Responsabile del Settore, con obbligo di due rientro pomeridiano con almeno un rientro nel giorno di apertura pomeridiana al pubblico;

2. Tranne quanto previsto al comma 3 del presente articolo, diverse articolazioni orarie del rapporto a tempo parziale sono possibili solo in caso di part-time verticale o misto, settimanale o periodico.

3. E' possibile articolare il rapporto di lavoro istituito e/o trasformato a tempo parziale con prestazione non superiore al 50% di quella a tempo pieno (18 ore settimanali, sia in senso verticale che orizzontale), nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interesse.

4. Il numero di rapporti a tempo parziale, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCDI, non potrà superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 Dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare all'unità.

5. In presenza delle seguenti gravi e documentate situazioni familiari è possibile elevare il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al comma 4 del presente articolo di un ulteriore 10% massimo, tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente:
   - personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi inseriti nello stesso nucleo familiare, affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti certificate da struttura sanitaria;
   - altre gravi situazioni personali del dipendente, debitamente motivate e documentate, per un periodo massimo di 1 anno.

6. Per temporanee esigenze di carattere personale, diverse da quelle del comma 5 del presente articolo, può essere concesso il tempo parziale anche per un breve periodo di tempo, in tal caso tali concessioni non sono considerate ai fini del calcolo del contingente.

7. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

Art. 31
Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.

2. Le parti concordano la necessità che la Giunta Comunale individui annualmente le aree di pronto intervento e le modalità organizzative del servizio di reperibilità o pronta disponibilità, anche in considerazione delle modalità di gestione delle segnalazioni dei cittadini.

3. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.

4. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 8 volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Art. 32
Turnazioni

1. L'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione di turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano, ai fini della corresponsione della relativa indennità, è elevato a n. 3 mesi.

2. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 23, comma 8, del CCNL 21/05/2018, può, a richiesta, essere escluso dall'effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in particolari situazioni personali e/o familiari (es. dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute, dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi, ecc.).

Art. 33
Banca delle ore

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-*bis*, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che:
   a. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 38-bis del CCNL 14/09/2000, è pari a 180.

   b. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 22, comma 2, del CCNL 21/05/2018, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:
   - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, *ex* articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
   - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
   - dipendenti incaricati di Posizione organizzativa

   c. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 220*,* nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

Art. 34
Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro. Ai fini del monitoraggio di cui al comma 5 del presente articolo, il Dirigente/Responsabile preposto al Settore darà indicazione mensile delle ore autorizzate, inoltrandola al Settore Risorse Umane. In caso di ripetitività delle fasce orarie e del dipendente per cui si autorizzano ore straordinarie, lo stesso Dirigente/Responsabile preposto al Settore dovrà produrre adeguata motivazione.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Dirigente/Responsabile preposto al Settore, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga dall'art. 14, comma 4 del CCNL 01.04.1999 eccetto quanto previsto dall'art.18 comma 3 del presente contratto.

3. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del

CCNL 01.04.1999 è fissato a 180 ore, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.

4. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto. Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art.14 comma 4 CCNL 01.04.1999. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario può essere elevato ai sensi dell'art.39 CCNL 14.09.2000 in occasione di consultazioni elettorali e referendarie e in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, anche in caso di neve, che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.

5. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno alle parti sindacali.

Art. 35
Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
   - la flessibilità consiste nella possibilità di posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;
   - le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
   - le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
   - possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Dirigenti/Responsabili/Segretario (es: polizia locale, operai in squadra ecc…)
   - la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
   - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
   - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
   - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
   - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
   - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;

- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

Art. 36
Orario multiperiodale

1. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 25 del CCNL 21/05/2018, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a n. 26 settimane.

2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 21.5.2018.

Art. 37
Mensa inizio e fine servizio

1. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:
   - Addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro.
   - Area della vigilanza

CAPO II
Disposizioni Finali

Art. 38
Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 21/05/2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
   - L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti,** nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
   - In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
   - L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

- Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 39
Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:
   - Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
   - Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione e mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici.

Art. 40
Delegazioni trattanti

1. Ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa aziendale, il Comune di Lumezzane individua con proprio atto il Dirigente/Responsabili che fanno parte della Delegazione Trattante di parte pubblica.

2. Per le Organizzazioni Sindacali, la Delegazione è composta:
   a. dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) aziendale;
   b. dai Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL nazionale.

3. La partecipazione della R.S.U. alle Delegazioni Trattanti avviene nell'ambito del monte ore dei permessi sindacali retribuiti e riconosciuti dal C.C.N.L. e la Delegazione Trattante di parte pubblica provvede a convocare le riunioni in orario di lavoro sia del mattino che del pomeriggio.

4. In applicazione del presente C.C.D.I., il Presidente della Delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.

Art. 41
Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per 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 regolamenta la materia. A tal fine l'Ente, per ciascun anno a seguire, destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente (monte salari anno precedente), fatto salvo il rispetto dei vigenti vincoli di finanza pubblica.

2. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento promossi, organizzati o a carico dell'Ente è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente che disciplina l'istituto.

3. L'Ente, sulla base delle indicazioni contenute nel presente articolo, predispone annualmente un Piano della Formazione, anche a valenza pluriennale.

4. L'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale esplicitandone i criteri di scelta del personale e le risorse destinate.

Art. 42
Servizi pubblici essenziali

1. In attuazione della legge 12.06.1990, n.146, e dell'accordo collettivo nazionale del 19.09.2002, le parti concordano al fine di garantire da una parte il diritto di sciopero dei lavoratori, dall'altra il godimento dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, la individuazione dei servizi essenziali come da allegato al presente CCDI [**ALLEGATO 1**], stabilendo:
   a. le prestazioni minime garantite;
   b. le modalità operative;
   c. contingenti ed i criteri per la loro formazione, le categorie ed i profili del personale esonerato dallo sciopero.

2. In occasione della proclamazione di uno sciopero, le OO.SS. che l'hanno proclamato ne danno immediata comunicazione al Segretario Generale del Comune che provvede ad informare i Dirigenti/Responsabili di Settore. Questi, di norma con criteri di rotazione:
   a. individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti e, quindi, esonerato dall'effettuazione dello sciopero;
   b. comunicano agli interessati, al coordinatore delle RSU ed al Dirigente responsabile del Servizio Risorse Umane, entro il quinto giorno antecedente la data dello sciopero, i nominativi del personale esonerato dalla partecipazione allo sciopero stesso.

3. Il personale esonerato individuato, entro 24 ore dal ricevimento della comunicazione, può chiedere di essere sostituito, nel caso sia possibile, e di partecipare allo sciopero. La sostituzione può essere disposta anche il giorno dello sciopero in presenza di personale adeguato, disponibile alla sostituzione.

Art. 43
Clausola finale

1. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse 2019 e 2020, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.

ALLEGATO 1

DEFINIZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI DA GARANTIRE IN CASO DI SCIOPERO E DEFINIZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE CHE DEVONO ESSERE ESONERATI PER GARANTIRE LA CONTINUITÀ DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI

La Delegazione di parte pubblica e le Rappresentanze Sindacali aziendali e territoriali:

Visti gli art.li. 1 e 2 delle premesse al C.C.N.L. 1994-1997 del Comparto Regioni-Enti Locali:
"Norme di garanzia dei Servizi Pubblici essenziali";

Vista la legge n. 146 del 12.06.1990 e successive integrazioni e modificazioni;

Visto l'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie Locali, sottoscritto in data 19.09.2002;

sottoscrivono il seguente accordo sulla disciplina delle modalità atte a garantire la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, nonché ad individuare, per le diverse qualifiche e professionalità addette al servizi pubblici essenziali, gli appositi contingenti di personale che devono essere esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti al servizi medesimi, sia per le azioni sindacali a livello di comparto che a livello decentrato.

PREMESSA

Le parti concordano che nel Comparto Regioni – Autonomie Locali sono da considerare essenziali i seguenti servizi:
a) stato civile e servizio elettorale
b) igiene, sanità ed attività assistenziali
c) servizi di polizia locale
d) produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità
e) raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali
f) trasporti
g) servizi concernenti l'istruzione pubblica
h) servizi del personale
i) servizi culturali

Le parti concordano, innanzitutto, sulla opportunità e necessità che tutto il personale che nella giornata/nelle giornate di sciopero è previsto in turno in uno dei servizi per i quali l'Amministrazione ha disciplinato l'Istituto contrattuale della "pronta reperibilità" sia tenuto a rendersi comunque reperibile e ad assumere servizio in caso di chiamata.

Le Delegazioni ritengono in tal modo che possa essere evitato il ricorso all'esonero dallo sciopero di equivalente numero di unità lavorative.

Le parti riconoscono altresì la necessità di distinguere l'ipotesi della proclamazione di una sola giornata di sciopero dai casi di scioperi previsti per più giornate lavorative. Per tale seconda ipotesi le delegazioni si riservano di incontrarsi almeno cinque giorni prima la data di inizio dello sciopero stesso per definire modalità e contingenti di personale da esonerare, anche in via rotativa, dall'astensione dal lavoro.

Preso atto dei servizi erogati in questo Comune direttamente dall'ente con proprio personale, le parti si impegnano comunque ad assicurare i servizi pubblici essenziali in caso di sciopero come segue:

Servizio di Stato Civile
Ricordato che l'attività deve essere limitata all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti, si ritiene di poter limitare la presenza a n. 1 unità, senza distinzione di profilo professionale, tra il personale in dotazione al Settore Sportello del Cittadino, in possesso della delega del Sindaco a svolgere le funzioni di Ufficiale dello Stato Civile.

Servizio Elettorale
Atteso che l'operatività è limitata alle attività indispensabili alle scadenze dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti, si ritiene di dover far ricorso a n. 1 unità, senza distinzione di profilo professionale, tra il personale in dotazione al Settore Sportello del Cittadino che abbia specifiche conoscenze in materia e munito della delega del Sindaco.

Servizio Cimiteriale e Polizia Mortuaria
Ricordato che il servizio va garantito limitatamente al trasporto, al ricevimento ed all'inumazione delle salme si concorda sulla necessità della presenza minima di n. 1 unità, senza distinzione di profilo professionale, tra il personale in dotazione al Settore Sportello del Cittadino, in possesso della delega del Sindaco a svolgere le funzioni di Ufficiale dello Stato Civile (vedere servizio di Stato Civile)

Per i servizi la cui gestione attualmente è esternalizzata, non si ritiene necessaria l'indicazione di alcun contingente minimo di personale comunale, restando inteso che il servizio in questione è garantito da personale esterno.

Servizio di Vigilanza Urbana
Atteso che, oltreché le prestazioni indispensabili eventualmente connesse alle attività di polizia municipale, per le prestazioni che il Servizio deve garantire si concorda sulla necessità della effettiva presenza in servizio di almeno:
- n. 1 agente della Polizia Locale per ciascun turno giornaliero programmato (in alternativa n.1 in ore antimeridiane e n. 1 in ore pomeridiane).
Si sottolinea che le suddette unità vanno individuate escludendo il personale del Corpo eventualmente inserito in turno di reperibilità per la giornata dello sciopero. Si sottolinea,

altresì, che l’agente di Polizia Locale in servizio potrà eventualmente espletare anche le funzioni di ricerca del personale comunale in reperibilità per le previste esigenze di servizio.

Servizi di assistenza alla persona
Considerato che va garantito il servizio di pronto intervento ed assistenza per assicurare la tutela fisica, la preparazione, la confezione, la distribuzione e la somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori e che attualmente la gestione di tali servizi è in gran parte esternalizzata, non si ritiene necessaria l'indicazione di alcun contingente minimo di personale comunale, restando inteso che il servizio in questione può essere garantito da personale esterno.
Pertanto, l’unica professionalità necessaria è quella di n. 1 assistente sociale, limitatamente alle situazioni caratterizzate da effettiva necessità ed urgenza.

Servizio di Protezione Civile, Servizio Manutentivo e Viabilità (ivi compreso lo sgombero neve)

Tutto il personale previsto in turno di pronta reperibilità in coincidenza con lo sciopero, senza distinzione di profilo professionale, è chiamato a rendersi reperibile e ad assumere servizio in caso di chiamata.

Servizio Paghe e contributi
Si concorda al fine di garantire i servizi del personale, limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 10 e il 20 di ogni mese, la necessità della presenza di n. 1 unità lavorativa, senza distinzione di profilo professionale, tra il personale in dotazione al Settore competente, che abbia specifiche conoscenze per gli adempimenti in materia.

Servizio Istruzione
Nell'ambito degli Uffici Amministrativi con funzioni di coordinamento è indispensabile la presenza di almeno n. 1 unità lavorativa, senza distinzione di profilo professionale, tra il personale in dotazione al Settore competente, che abbia sufficienti conoscenze per gli adempimenti in materia.

Servizio Reperibilità
Il servizio di reperibilità costituisce un servizio essenziale dell’Ente.
Il servizio viene istituito per far fronte ad interventi urgenti ed inderogabili atti a garantire la salvaguardia dell’igiene, dell’incolumità e della sicurezza pubblica, l'assistenza pubblica, la tutela del patrimonio comunale.
Non rientra nelle funzioni proprie del servizio di reperibilità lo svolgimento delle attività che l’Ente può adempiere con il ricorso alla programmazione dei servizi, anche mediante forme di flessibilità nell’articolazione dell’orario di lavoro, nel rispetto degli accordi specifici in materia.