

COMUNE DI CHIEVE

VERBALE DELL'INTESA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA ANNO 2020

L'anno 2020, il mese di Dicembre il giorno Quindici la delegazione trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), parte economica anno 2020.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Giovanna Dott.ssa Cammara Segretario Comunale

Componente: Anita Savoia Istruttore

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dalla dott.ssa:

Melissa Lanzoni RSU

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

CISL-FP Sig. Fausto Mazzullo

C.G.I.L. F.P. Sig. Cesare Leoni

VISTA la determinazione n. 197 del 14.10.2020, con la quale è stato costituito il Fondo delle Risorse Decentrate per l'anno 2020;

Visto il verbale della preintesa del 12.11.2020 – prot. 7224/2020;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 24.11.2020 di autorizzazione alla sottoscrizione del CCDI;

Le parti concordano di sottoscrivere il presente CCDI, confermando i contenuti della preintesa del 12.11.2020 parte integrante e sostanziale del presente atto.

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21/05/2018 il C.C.D.J. parte economica, come appresso trascritto:

Handwritten signatures in black ink. One signature is large and stylized, starting with 'RH'. Below it, there are several smaller, more complex signatures and initials, some with a star symbol.

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Chieve e disciplina le modalità di costituzione e di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2020, in applicazione dell'art. 8 comma 1 del CCNL 21.05.2018.

Art. 2

Risorse finanziarie

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalle risorse finanziarie indicate nell'allegato "A" e quantificate in € 23.137,21 come risultante dalla determina del Responsabile del Settore n. 197 del 14.10.2020.
2. Le risorse finanziarie, sopra richiamate, devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel presente C.C.D.I.
3. Le risorse "stabili" residue, ammontanti ad € 4.248,02 già decurtate delle somme destinate per:
 - a) progressioni economiche;
 - b) indennità di comparto;oltre alle risorse variabili corrispondenti ad € 6.640,43 danno un totale risorse pari ad €. 10.888,45 e saranno utilizzate per compensare effettivi e significativi miglioramenti quali – quantitativi delle prestazioni lavorative del personale dipendente correlati ai servizi istituzionali in conformità di quanto stabilito dall'art. 68 del CCNL 21/05/2018.
4. Per l'anno 2020 le risorse di cui al comma 3, sono utilizzate per le finalità e secondo le previsioni rispettivamente indicate nel presente contratto.
5. Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale.

Art. 3

Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale

Art. 5 comma 3 lett. b) art. 7 comma 4 lett. b) CCNL 21/05/2018

1. Le risorse che alimentano i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono quantificate in € 9.777,45, sono destinate a remunerare la **performance organizzativa e individuale**.
2. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Responsabile del settore/area al quale il dipendente è assegnato ed è parametrato al punteggio ad esso assegnato in base ad apposita scheda di valutazione di cui alla metodologia di valutazione della performance adottata dall'ente / o in base agli obiettivi assegnati.
3. La valutazione, viene effettuata annualmente entro il primo mese successivo all'anno di riferimento, viene trasmessa al Responsabile dell'Area Personale e, contestualmente, consegnata dal Responsabile che l'ha redatta, al dipendente che la sottoscrive per ricevuta.
4. Il dipendente, entro e non oltre 5 giorni dalla sottoscrizione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, o tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Responsabile che ha effettuato la valutazione, (in questo caso il Responsabile, esaminato il ricorso, entro i 5 giorni successivi dalla ricezione esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata) oppure mediante richiesta di contraddittorio nel quale il dipendente può farsi assistere dalla propria Organizzazione Sindacale o da persona di fiducia.
5. In caso di mobilità intersettoriale in corso d'anno, la valutazione spetta ai Responsabili delle Aree ove il dipendente ha prestato funzionalmente servizio, per il corrispondente periodo.
6. Per quanto riguarda il personale in distacco sindacale, le parti confermano la partecipazione all'incentivazione della produttività di cui all'art. 17 c. 2 lett. a) CCNL 1/4/99, per come

- previsto dall'art. 47 c. 2 CCNL 14/9/2000 integrato dall'art. 39, comma 2, del CCNL 22.01.2004.
7. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.
 8. I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa sono:
 - a) Il personale part time concorre in proporzione oraria;
 - b) Il punteggio valutativo ha un punteggio massimo di 60 corrispondente alla percentuale del 100%. Le valutazioni con una percentuale superiore al 96% ottengono il 100% del premio, le valutazioni con una percentuale superiore all'87% e fino al 96% ottengono il 90% del premio, le valutazioni con una percentuale superiore all'77% e fino al 87% ottengono il 80% del premio, le valutazioni con una percentuale pari al 70% e fino al 77% ottengono il 70% del premio, le valutazioni con una percentuale inferiore al 70% è pari a zero.

Art. 4

Risorse finalizzate agli obiettivi previsti e programmati nel Piano della Performance organizzativa

1. La quota di risorse per le politiche di sviluppo, pari ad € 1.250,00, è finalizzata ad obiettivi che si prefiggono di raggiungere risultati aggiuntivi ai compiti ed alla programmazione ordinaria dell'Ente.
2. Agli obiettivi, preventivamente e formalmente approvati a seguito di proposta dei Responsabili, svolti al di fuori del normale orario di servizio, possono partecipare tutti i dipendenti dei settori interessati.
3. Le attività sono remunerate, a consuntivo, ai singoli dipendenti interessati, sulla scorta della documentata presenza, della effettiva partecipazione, nonché dell'apporto qualitativo, certificati dal Responsabile e riguardano il Servizio di Pattugliamento estivo.
4. **Le parti stabiliscono che per il Servizio di Pattugliamento estivo vengono stanziati € 1.250,00.**

Art. 5

Differenziazione del premio individuale (somme variabili)

Art. 69 CCNL 21/05/2018

1. I dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2 del CCNL 21/05/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. In applicazione dei commi 1 e 2, si stabilisce che la percentuale massima di personale nella fascia valutativa più elevata a cui tale maggiorazione può essere attribuita è del 10% del personale e che le risorse finanziarie variabili pari ad € 412,39, saranno utilizzate secondo i seguenti criteri:
 - a) VALUTAZIONE PIU' ELEVATA n.1 dipendenti (a parità di valutazione il premio verrà attribuito al dipendente con la maggiore anzianità di servizio);
 - b) valore complessivo di premialità € 412,39;

Il valore medio pro-capite assoluto, è calcolato sommando tutti i valori delle premialità positive conseguite dai dipendenti (escludendo il personale valutato negativamente) e dividendo il prodotto per il numero del personale che ha ottenuto positiva valutazione per ottenere il valore medio pro-capite.

Il valore effettivo del premio aggiuntivo, che non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite, è pari ad € 412,39.

Art. 6

Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria "D" titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di €. 5.000,00 ad un massimo di

€ 16.000,00 (quota massima riducibile) annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.

3. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle p.o., si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate.
4. 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 della titolarità di P.O.:
 - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota non inferiore al 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime P.O.;
 - b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, a seguito del raggiungimento del valore minimo di valutazione individuale;
 - c) la retribuzione di risultato delle P.O. è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi di miglioramento dei servizi erogati ai quali, ai fini del riconoscimento del valore retributivo del singolo titolare di P.O., viene attribuito in ragione della valutazione individuale;
 - d) l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento, anche comunale;
 - e) l'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di P.O., secondo la valutazione dell'apporto al riguardo effettuata dal soggetto incaricato della valutazione ;
 - f) per il conferimento degli incarichi "ad interim" previsti dall'art.15 comma 6 del CCNL del 21/05/2018, alla P.O. incaricata - nell'ambito della retribuzione di risultato - spetta un'ulteriore importo del valore compreso tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico "ad interim";
 - g) il valore economico riconosciuto per la gestione interinale, ai sensi di cui sopra, deve essere determinato, secondo quanto prescritto dall'ordinamento interno dell'Ente, sulla base dei seguenti criteri:
 1. responsabilità ulteriori assunte a seguito dell'incarico interinale
 2. complessità gestionale dell'ambito e/o della materia oggetto dell'incarico affidato interinalmente.
 3. estensione temporale dell'incarico conferito
 4. criticità gestionali conseguenti alla situazione di contesto
 5. carenza di risorse rilevate nell'ambito dei servizi gestiti.
 6. entità del carico di lavoro assunto.
5. Dal 01.09.2020 con Decreto Sindacale n. 9 è stata attribuita la Posizione Organizzativa al responsabile dell'Area Tecnica che secondo quanto stabilito con Giunta Comunale n. 67 del 01.09.2020 è fissata in €. 5.000,00 annui da rapportare al tempo parziale al 50%. Tale attribuzione nell'anno 2020 incide sul Fondo Risorse Decentrate per €. 833,34 per Indennità Posizione Organizzativa e per €. 125,00 per Indennità di Risultato nella misura del 15%.

Art. 7

Progressione economica orizzontale

Art. 16 CCNL 21/05/2018

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 8.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti

professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018.
5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a trentasei mesi.
7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo.
8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. A parità di punteggio vale l'anzianità di servizio nella posizione economica. Il dipendente interessato, entro 5 giorni dalla ricezione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al responsabile che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda. Il Responsabile, esaminato il ricorso e le valutazioni in merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.
10. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
11. Per l'anno 2020 non si prevedono progressioni orizzontali.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro

Art. 70-bis CCNL 21/05/2018

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. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
3. La misura di cui al comma 1 è definita mediante la presente contrattazione integrativa, per come previsto all'art. 7, comma 4 del CCNL, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
4. Tale indennità, per l'anno 2019 interesserà i dipendenti assegnati ai seguenti settori:
 - a) Settore Amministrativo – Profilo professionale: Cuoca;
 - b) Settore Economico Finanziario – Profilo professionale Economo Comunale.
5. Le parti stabiliscono che l'importo giornaliero da assegnare al personale interessato in relazione al grado di incidenza di cui al comma 3 lettere a) e b) **sarà pari ad € 1,55 per giorno di servizio.**
6. Per l'annualità di cui al presente CCDI il personale interessato è pari a:
 - settore a): somma assegnata € 360,00 (ipotizzati 232 gg);
 - settore b): somma assegnata € 360,00 (ipotizzati 232 gg);

Totale complessivo € 720,00

La liquidazione dell'indennità, essendo legata alla effettiva presenza in servizio, avverrà a consuntivo d'anno e dovrà essere certificata dal Responsabile d'Area con assunzione di conseguente carico di responsabilità.

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità

Art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al

- personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art. 13 e seguenti, può essere riconosciuta per compensare:
 - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
 3. L'indennità di responsabilità, di cui al comma 1 del presente articolo, è erogata nelle seguenti misure:

personale responsabile di Servizio:	N. ___ € ___ cad.;
personale responsabile di procedimenti complessi:	N. ___ € ___ cad.;
personale responsabile di procedimenti semplici:	N. ___ € ___ cad.;
personale che coordina operatori di pari o inferiore categoria:	N. ___ € ___ cad.;

Totale risorse assegnate comma 1 - € 0,00
 4. L'indennità di responsabilità per specifiche funzioni di cui al comma 2 è erogata al personale appartenente alla categoria "D", "C" e "B" nella misura di € 450,00 per n. 2 unità così suddivise: € 350,00 per n.1 unità a 30/36 (liquidabili € 291,00) e € 100,00 per n.1 unità a supporto.

Totale risorse assegnate comma 2 € 450,00 – liquidabili € 391,00
 5. Al personale in servizio part-time tale indennità compete in misura proporzionale oraria parametrata al servizio prestato.
 6. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta a consuntivo, in unica soluzione, previa formale attestazione del Responsabile del Settore dell'effettivo svolgimento delle prestazioni.

Art. 10

Reperibilità

Art. 24 CCNL 21/05/2018

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.
5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.
7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 11

Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno

Art. 24 comma 5 CCNL 14/09/2000 – Art. 14 CCNL 5/10/2001

1. E' assicurato il trattamento accessorio per l'attività prestata in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo notturno secondo quanto previsto integralmente dall'art. 24 del CCNL del 14/09/2000, così come modificato dall'art. 14 del CCNL del 05/10/2001.
2. Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € 0,00.

Art. 12

Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge

Art. 17, comma 2, lettera c) CCNL 1/4/1999

1. Le modalità di percezione di incentivi derivanti da particolari norme di legge (art. 15, comma 1, lett. K, CCNL 1/4/1999), atteso che trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio e, poiché tali, individuate da contratti ma finanziate con fondi esterni a quelli messi a disposizione dai contratti, le relative somme, nel rispetto di appositi regolamenti, confluiscono nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio ma con destinazione vincolata rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro e riguardano la progettazione di opere pubbliche (dopo l'approvazione del relativo Regolamento), gli accertamenti di contrasto all'evasione ICI, all'Avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento di controlli finalizzati alla sicurezza urbana e stradale o progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186 bis e 187 del codice della strada, saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.

Art. 13

Messi Notificatori

1. In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f), ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 0,00% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai Messi Notificatori, è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Responsabile del Servizio con conseguente carico di responsabilità.

SEZIONE SPECIALE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 1

Indennità di funzione

Art. 56-sexies CCNL 21/05/2018

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinata, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - b. 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;
 - c. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
 - d. è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

e. non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

I criteri per il riconoscimento di detta indennità nei "SERVIZI" di P.L., non vengono determinati

- 1) Grado rivestito senza connessa responsabilità € _____
- 2) Grado rivestito e connessa specifica responsabilità € _____
- 3) Solo connessa responsabilità € _____

I criteri per il riconoscimento di detta indennità nei "CORPI" di P.L., non vengono determinati

- 1) Grado rivestito (Sottufficiale cat. C o " " parametro 10 ()); _____
(Ufficiale) " " parametro 20 ()); _____

(con riferimento alla legge n. 65/86 e L.R. n. 24/90)

- 2) Responsabilità connessa al ruolo rivestito:
-responsabilità su: progetti/funzioni / servizi fino a 10 punti _____

3) Peculiarità dimensionali ed istituzionali dell'Ente: la comparazione è riferita alle caratteristiche della singola Amministrazione comparata con altre realtà istituzionali in applicazione dei criteri dettati dal CCNL come di seguito riassunto:

- a. Ente con competenze indirette nella sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e sociale, con limitata disadattabilità sociale e non rilevanti disagi socio-economici, di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne. Cod. 0,9
- b. Ente con competenze dirette nella sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e sociale, con significativa disadattabilità sociale e con rilevanti disagi socio-economici, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne. Cod. 1,0
- c. Ente con rilevanti competenze dirette nella sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e sociale, con elevata disadattabilità sociale e con estesi disagi socio-economici, di rilevanti dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne. Cod. 1,1

Il RANGE di riconoscimento dell'indennità, al fine di renderla compatibile con il grado rivestito e le connesse responsabilità, viene sviluppato su 2 arce economiche, che rappresentano l'ambito di intervento dei parametri sopra indicati, come di seguito descritti:

- a) Sottufficiale (cat. C o D): da € 500,00 () ad € 1.000,00 ();
- b) Ufficiale (cat. D) da € 1.000,00 () ad € 1.500,00 ();

Il sistema di determinazione del valore dell'indennità, pertanto, si collocherà nell'ambito della fascia economica secondo quanto sopra riportato.

-esempio: parametro di grado 10 (sottufficiale)- resp di ruolo punti 6- caratteristiche dell'Ente 0,9- fascia economica da € 500,00 a € 1.000,00- Potrà beneficiare di un valore di indennità di funzione annua lorda come di seguito calcolata: $10 \times 6 = 60$ $60 \times 0,9 = 54$ -

Il valore per il Sottufficiale è pari a 110 ovvero: parametro 10 moltiplicato livello responsabilità (max 10) moltiplicato caratteristiche dell'Ente (max 1,1) per cui il valore viene determinato con la proporzione:

$1.000,00$ (valore max per Sottufficiale): 110 (punteggio max del ruolo) = X (valore da determinare): 54 (valore punteggio conseguito) da cui: $X = 1.000 \times 54 : 110$ il valore, pertanto, sarà € 490,90

Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € 0,00.

Art. 2

Turnazioni

Art. 23 CCNL 21/02/2018

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a. la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

- b. l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - c. all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d. i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e. per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
 5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a. turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006;
 - b. turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006;
 - c. turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006.
 6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
 7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.
 8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
 9. E', inoltre, escluso dall'effettuazione dei turni notturni il seguente personale:
 - personale di età superiore ad anni _____ - _____
- Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € 0,00.

Art. 3

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Art. 56 -quater CCNL 21/02/2018

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, 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:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/02/2018;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. In coerenza con la quota determinata dall'Ente, le parti concordano che l'importo pari ad € _____ sarà finalizzato per i fini di cui al precedente comma lett. ___ per € ___lett. ___per € ___lett. ___ per € _____

Art. 4

Indennità di servizio esterno

Art. 56-quinquies CCNL 21/02/2018

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - b. è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

- d. non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.
4. Tale indennità spetta, previa attestazione del Responsabile dell'area con conseguente carico di responsabilità, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata a consuntivo dell'anno di riferimento.
5. Per determinare la misura dell'indennità, si deve tenere conto dei seguenti criteri:
- Effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative che costituiscono il presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente;
 - Caratteristiche e tempi dello svolgimento delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare l'esposizione esterna ai presupposti indicati dalla norma contrattuale.
- Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € 0,00.

Art. 5

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato

Art. 56-ter CCNL 21/02/2018

1. Le parti, per quanto attiene agli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 56, ter, del CCNL 21/05/2018 finanziati esclusivamente con risorse versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, rimandano l'applicazione del presente istituto alle norme regolamentari adottate in materia dall'Ente.

Letto, confermato e sottoscritto

Prot. 8100/2020 cat. 3 cl. 6

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Giovanna Dott.ssa Cammara

Segretario Comunale

Componente: Anita Savoia

Istruttore

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

Melissa Lanzoni

RSU

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

CISL-FP

Sig. Fausto Mazzullo

C.G.I.L. F.P.

Sig. Cesare Leoni