

CONTRATTO INTEGRATIVO 2019 - 2021

Il Contratto Integrativo del Comune di Loano è stato stipulato il 19/12/2018, e successivamente modificato il 29/07/2019 e il 30/01/2020.

La delegazione trattante, composta da:

Il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica, Dott.ssa Rosetta Barbuscia,

e

La RSU		I Rappresentanti delle OO.SS. Provinciali	
Badano Enrico	(<i>firmato</i>)	CGIL FP Ennio Peluffo	(<i>firmato</i>)
Calcagno Pier Giulio	(<i>firmato</i>)		
Federici Marco	(<i>non firmato</i>)		
Giusto Claudio	(<i>firmato</i>)	CISL FPS Vincenzo Vassallo	(<i>firmato</i>)
Remonato Stefania	(<i>firmato</i>)		
Savoldi Francesco	(<i>firmato</i>)		
Silvestri Matteo	(dimissionario)	UIL FPL Enrico Bertolo	(<i>firmato</i>)

in esito alla contrattazione integrativa svolta nell'anno 2021, in data **17/12/2021** ha sottoscritto definitivamente il testo coordinato (recante tutte le modifiche intervenute negli anni).

Art. 1 – Disposizioni generali, ambito di applicazione, interpretazione autentica

1. La contrattazione è lo strumento idoneo al sostenimento di tutte quelle iniziative rivolte ad un incremento della produttività, dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi, contemplate con l'interesse derivante dal miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale delle risorse umane a disposizione dell'ente.
2. Il presente Contratto integra e sostituisce parte degli istituti previsti nell'accordo decentrato del 2018, e pertanto ne mantiene l'efficacia in quanto alla durata. Le clausole modificate in esito alla contrattazione definita il 21/09/2020 hanno decorrenza dal 01/01/2020.
3. Le parti prendono atto che la contrattazione integrativa avviene sulle materie indicate all'art. 7 del CCNL 21/05/2018, e che il Contratto Integrativo è unico per il triennio di riferimento (art. 8 c. 1).
4. Il presente contratto integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, secondo le previsioni dei CCNL vigenti.
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, nel qual caso verrà data opportuna informazione alla parte sindacale.
6. A richiesta di una delle parti, le delegazioni trattanti discutono l'adeguatezza delle norme del CCDI rispetto alla normativa e ai CCNL vigenti, e procedono, nel caso, con le opportune modifiche, secondo il formale iter di approvazione della contrattazione decentrata.
7. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica. 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 entro 10 giorni dalla richiesta avanzata. Il verbale contenente l'interpretazione autentica 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 nella stessa materia.

Art. 2 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali in caso di sciopero

Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie locali, stipulato in data 19.9.2002 come modificato dall'Accordo di integrazione 8.03.2016

1. Ai sensi dell'art. 1 e 2 del CCNL 6.7.1995, si conviene che sono interessati dalla presente regolamentazione i seguenti servizi o uffici:

Servizi essenziali	Prestazioni da assicurare in caso di sciopero	Contingenti minimi esonerati dallo sciopero
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.	1 unità con delega di Ufficiale di Stato Civile

Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.	1 unità, limitatamente al periodo intercorrente tra il 45° giorno precedente ed il 5° giorno successivo alla data delle consultazioni elettorali
Igiene, sanità ed attività assistenziali	Servizio di pronto intervento e di assistenza anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti o a minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale territoriale;	1 collaboratore domiciliare
Attività di tutela della sicurezza pubblica	Servizio di Polizia Municipale, per le prestazioni riguardanti le attività richieste dall'Autorità Giudiziaria, interventi per T.S.O., attività antinfortunistica e di pronto intervento, vigilanza della Casa Municipale.	2 agenti di P.M. + 1 ufficiale di P.G. per ogni turno.
Protezione civile	Protezione civile	In caso di calamità sono esentati tutti gli operai e tutto il personale della Polizia Locale
Cimiteriale	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.	1 necroforo
Servizi del personale	Erogazione degli emolumenti retributivi, solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 20 e il 26 di ogni mese, per le operazioni di competenza.	1 dipendente x Servizio Personale; 1 dipendente x Servizio Ragioneria;

2. I Dirigenti individuano i nominativi dei dipendenti inclusi nei contingenti sopra indicati, adottando criteri di rotazione ove possibile.
3. I nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere entro ventiquattro ore dall'individuazione la propria intenzione di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione al proprio dirigente; in questo caso il Responsabile di Area consulterà ad esaurimento il personale in possesso delle caratteristiche idonee a garantire i servizi, sino a reperire il contingente prescritto dalla tabella sopra riportata. Nel caso in cui tutto il personale manifestasse l'intenzione di aderire allo sciopero, il dirigente interessato all'erogazione del servizio essenziale relazionerà la situazione al Prefetto, cui compete l'adozione di formale atto di precettazione per dare continuità ai servizi indicati, assicurando comunque nel tempo un criterio di rotazione fra il personale interessato.
4. Durante lo sciopero, i Responsabili dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione.

Art. 3 - Durata - Revisione

1. Il presente Contratto Integrativo ha durata triennale, dal 01/01/2019 al 31/12/2021, fatta salva la possibilità prevista dall'art. 8 c. 1 di negoziazione annuale sui criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo.

Art. 4 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo

CCNL 21/05/2018 - Art. 7 c. 4, lettera a)

1. La distribuzione delle risorse rispetta il principio della corrispettività; pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.
2. Nel triennio di riferimento le voci di spesa ricorrenti del fondo delle risorse decentrate sono quantificate come da schema allegato al presente Contratto Integrativo, fatta salva la possibilità di revisione in caso di variazioni nelle norme di finanza pubblica o di disposizioni contrattuali nazionali di particolare rilievo per la contrattazione decentrata.
3. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi dell'art. 68 c. 1 sono destinate alla remunerazione degli istituti contrattuali previsti con il seguente ordine di priorità:
 - a) compensi previsti dall'art. 68 c. 1 e compensi correlati alla prestazione lavorativa previsti dall'art. 68 c. 2, lettere c) e d) (indennità di condizioni lavoro, turno, reperibilità, compensi art. 24 c. 1 CCNL 2000) e lettera f) (indennità servizio esterno);
 - b) eventuali nuove progressioni orizzontali, **secondo la periodicità triennale** prevista nello specifico regolamento; la cifra disponibile viene determinata:
 - I. calcolando il 30% del numero di dipendenti a tempo pieno e part-time oggetto di valutazione nell'anno precedente, esclusi i cessati, con arrotondamento all'unità superiore; se in una determinata posizione economica è presente un solo dipendente, per quella posizione si considera una unità;
 - II. moltiplicando il costo del passaggio alla posizione economica superiore per il numero determinato al punto I;
 - III. la somma delle quote come calcolate al punto II costituisce il budget disponibile per le progressioni.
 - c) performance organizzativa e performance individuale; la cifra destinata annualmente per tali istituti è determinata in applicazione dei criteri descritti al seguente comma 4;
 - d) compensi previsti dall'art. 68 c. 2 lettera e) [specifiche responsabilità] e lettera f) [indennità di funzione], nei limiti definiti negli specifici articoli del presente Contratto Integrativo;
 - e) altri istituti;
4. Con riferimento al precedente punto c), e fatta salva la cifra (Cx) determinata ai sensi dell'art. 68 c. 3 del CCNL, la cifra (Ck) complessivamente destinata alla performance viene così suddivisa:
 - ✓ Perf. Organizzativa = $(Ck - Cx) \times 68\%$
 - ✓ Perf. Individuale1 = Cx
 - ✓ Perf. Individuale2 = $(Ck - Cx) \times 30\%$
 - ✓ Perf. Individuale3 = $(Ck - Cx) \times 2\%$
5. La cifra denominata "Perf. Individuale3" costituisce il budget per la corresponsione della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL.

6. Vale la clausola di salvaguardia definita al successivo art. 6
7. Eventuali risparmi determinati a consuntivo sulle diverse voci di spesa concorrono ad aumentare la quota di risorse da destinare alla performance organizzativa e individuale
8. **A valere per la sola annualità 2021, il criterio generale di cui al precedente comma 3 lettera b) è sospeso, e viene così modificato:**
 - I. **la cifra disponibile per le progressioni orizzontali viene determinata in un importo fisso pari ad € 10.000,00;**
 - II. **tale cifra viene ripartita in modo percentuale tra le Aree, in relazione al rispettivo personale in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo;**
 - III. **l'attivazione della procedura nel 2021 ha carattere eccezionale rispetto alla periodicità definita nell'apposito regolamento;**

Art. 5 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

CCNL 21/05/2018 - Art. 7 c. 4, lettera b)

1. Le parti convengono sui seguenti criteri generali:
 - a) le risorse sono impiegate ai fini della valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori valutazioni, secondo logiche meritocratiche;
 - b) i premi sono proporzionali ai risultati del processo di valutazione, secondo le modalità previste nel sistema adottato dall'Ente; per meglio incentivare l'impegno dei dipendenti, i punteggi attribuiti negli ambiti di valutazione (organizzativa ed individuali) sono ponderati secondo coefficienti di moltiplicazione, correlati ad intervalli di risultato predefiniti dal sistema di valutazione;
 - c) i compensi sono proporzionali al regime orario seguito dal dipendente, nonché proporzionali alla durata annuale del rapporto di lavoro;
 - d) i sistemi di valutazione sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - e) la premialità è da ricondursi sempre ad elementi di valutazione osservabili e misurabili (preferibilmente attraverso rendicontazioni informatiche, qualora disponibili), nonché attraverso l'osservazione dei comportamenti posti in essere dal lavoratore e finalizzati al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione e dei servizi erogati dall'Ente;
 - f) i premi sono riconosciuti in coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente (DUP, bilancio, PEG) e secondo una corretta impostazione del ciclo di gestione della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro - anche individuali - e/o obiettivi specifici, secondo una logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza dei risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale; possibilità di contraddittorio;
 - g) sono ritenuti validi, ai fini del corretto ciclo di gestione della performance, piani di lavoro e/o obiettivi individuati ad inizio anno, e successivamente formalizzati nel PEG;

Art. 6 – Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

CCNL 21/05/2018 - Art. 7 c. 4, lettera b)

1. La misura della maggiorazione (art. 69 c. 2) deve essere almeno pari al minimo del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale che ha conseguito valutazioni uguali o maggiori di 60 punti.

2. La maggiorazione è attribuita (art. 69 c 3) al personale che ha ottenuto un punteggio relativo alla performance individuale superiore a 90 punti.
3. La maggiorazione del premio individuale è calcolata dividendo la cifra disponibile (art. 4 commi 2 e 3) per il numero di dipendenti indicato al comma 2 del presente articolo.
4. In caso di un numero di dipendenti che hanno ottenuto un punteggio relativo alla performance individuale superiore a 90 punti, tale per cui la misura della maggiorazione – secondo il budget definito all'art. 4, commi 2 e 3 – risulti inferiore alla soglia minima stabilita, è definita una clausola di salvaguardia che permette di elevare il budget disponibile fino alla concorrenza della cifra necessaria, riducendo corrispondentemente il budget destinato alla performance individuale.

Art. 7 – Criteri per la definizione delle procedure per le Progressioni economiche

CCNL 21/05/2018 - Art. 7 c. 4, lettera c)

1. L'Ente riconosce le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n.165/2001, come introdotto dall'articolo 62 del D. Lgs 150/2009, in base ai seguenti criteri generali:
 - secondo principi di selettività;
 - nei limiti delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa, per l'anno di riferimento;
 - in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e delle qualità culturali;
 - in relazione ai risultati ottenuti con riferimento alla performance organizzativa e alla performance individuale, come da valutazioni annuali del personale dipendente;
 - in relazione al contributo reso dalle persone che operano in diversi ambiti e luoghi di lavoro e volto al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente
 - sulla base della valorizzazione del ruolo dei differenti lavoratori
2. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo alle dipendenze dell'Ente o nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, anche in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso la valutazione compete al dirigente dell'ente presso il quale il dipendente si trova comandato, secondo la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del dipendente medesimo.

Art. 8 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

CCNL 21/05/2018 - Art. 7 c. 4, lettera d)

1. Il rischio che si intende indennizzare è quello connesso ad eventi esterni, fortuiti, non governabili o gestibili dal datore di lavoro attraverso l'adozione di procedure lavorative sicure o dei dispositivi di protezione individuale.
2. Per lavoro disagiato si intende il lavoro prestato in condizioni ed in tempi che incidono sfavorevolmente, direttamente o indirettamente, sulla condizione psico-fisica del dipendente, compresa la sfera affettiva e del tempo libero. Altresì, il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.
3. Le parti prendono atto del progressivo superamento delle tradizionali abitudini di pagamento attraverso il denaro contante e, di riflesso, della sempre maggiore diffusione degli strumenti di pagamento elettronici;

per favorire tale processo, le parti concordano che non sia necessario indennizzare il maneggio di denaro, bensì fare in modo che i dipendenti favoriscano il pagamento attraverso strumenti elettronici, senza lo scambio di denaro contante.

4. Sono considerate condizioni di lavoro che comportano rischio le attività svolte dal personale operaio su strade aperte al traffico, e finalizzate a:
 - a) riparazione e manutenzione delle strade comunali e delle opere o strutture di pubblica utilità ad esse accessorie (marciapiedi, ringhiere, parapetti, impianti elettrici, ecc.);
 - b) carico, scarico e movimentazione di materiale edile;
 - c) manutenzione del verde pubblico;
 - d) predisposizione e manutenzione della segnaletica stradale;
 - e) carico, scarico e movimentazione di strutture modulari finalizzate all'allestimento di palchi per manifestazioni;
5. Sono parimenti considerate condizioni di lavoro che comportano rischio le attività svolte dal personale operaio svolte su Piattaforme di Lavoro Elevabili (PLE), fisse o mobili.
6. Con riferimento all'emergenza epidemiologica relativa al Covid-19, è considerata condizione di lavoro comportante rischio – per il periodo 09/03/2020 - 14/06/2020 comprendente le c.d. Fase1 e Fase2 di gestione dell'emergenza – la prestazione lavorativa effettuata in presenza, in condizioni ambientali comunque soggette a rischio contagio, anche con dotazione di DPI;
7. Sono considerate attività soggette a condizioni di disagio:
 - il richiamo in servizio da ferie per il personale turnista con orario di lavoro di 35 ore settimanali (solo per la prima giornata);
 - attività svolte secondo un orario di servizio predeterminato che comporti una pausa tra l'attività antimeridiana e quella pomeridiana superiore alle due ore;
 - il trasporto del gonfalone fuori dall'orario di servizio, ad esclusione del personale della Polizia Locale.
8. La misura dell'indennità di condizioni di lavoro è determinata come da tabella seguente:

Casi previsti	Misura dell'indennità
Attività svolte dal personale operaio su strade aperte al traffico, e finalizzate a: <ol style="list-style-type: none"> a) riparazione e manutenzione delle strade comunali e delle opere o strutture di pubblica utilità ad esse accessorie (marciapiedi, ringhiere, parapetti, impianti elettrici, ecc.); b) carico, scarico e movimentazione di materiale edile; c) manutenzione del verde pubblico; d) predisposizione e manutenzione della segnaletica stradale; e) carico, scarico e movimentazione di strutture modulari finalizzate agli allestimenti per manifestazioni; 	€ 1,00 / giornata
Attività svolte dal personale operaio svolte su Piattaforme di Lavoro Elevabili (PLE), fisse o mobili	€ 1,00 / giornata
Richiamo in servizio da ferie del personale turnista con orario di lavoro di 35 ore settimanali	€ 10,00 solo per la prima giornata.
Addetto al trasporto del gonfalone fuori dall'orario di servizio, ad esclusione del personale della Polizia Locale.	€ 10,00 / giornata
Attività svolte secondo un orario di servizio predeterminato che comporti una pausa tra l'attività antimeridiana e quella pomeridiana superiore alle due ore	€ 1,00 / giornata

Prestazioni lavorative svolte in presenza nel periodo 09/03/2020 – 14/06/2020, in condizioni ambientali comunque soggette a rischio contagio, pur con dotazioni di DPI	€ 1,50 / giornata
--	-------------------

Art. 9 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

CCNL 21/05/2018 - Art. 7 c. 4, lettera f) e lettera w) – criteri generali per l'attribuzione

1. L'attribuzione di un incarico di cui al presente articolo deve essere occasione per riconoscere la specifica responsabilità di chi, con la propria attività, svolge compiti significativi e qualificanti, che impongono l'assunzione di responsabilità di iniziativa e risultato che, pur insite nella declaratoria della categoria di appartenenza e come tali integralmente esigibili, siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifica e rafforzate nel contesto produttivo dell'amministrazione. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono quindi riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria attività della struttura funzionale.
2. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve essere selettiva, nonchè distinta rispetto al compenso legato al risultato della performance.
3. Le risorse destinate annualmente alla corresponsione dell'indennità sono determinate nella media degli anni 2017 – 2018 – 2019, arrotondate al centinaio di euro superiore (per gli anni antecedenti al 2018 si fa riferimento agli incarichi ex art. 17 c.2 lett. f) CCNL 2004).
4. Le risorse sono distribuite tra le aree, ed ogni dirigente può attribuire incarichi – in base ai criteri definiti dal presente articolo – nel limite del budget assegnato dalla conferenza dei dirigenti. I budget assegnati non tengono conto delle altre indennità previste dall'art. 70-quinquies c. 2 lettere a), b), c) e d).
5. Gli incarichi:
 - sono conferiti con provvedimento del dirigente;
 - possono avere durata massima pari alla scadenza del presente contratto integrativo, ed i relativi compensi sono corrisposti su base mensile;
 - hanno un valore economico variabile, compreso tra il minimo e il massimo indicati dal presente articolo, commisurato in base ai contenuti espressi nell'atto di incarico ed esplicitati ai sensi dei commi 1 e 2;
 - possono essere revocati prima del termine indicato sul provvedimento, per mutate esigenze organizzative o per il venire meno delle condizioni che ne avevano determinato il conferimento;
6. Ai sensi dell'art. 4 c. 4 del CCNL 2016-2018, a titolo di informazione viene trasmesso alla RSU un prospetto consuntivo, recante l'elenco degli incaricati e la distribuzione di risorse per categoria a livello di ente.
7. Le specifiche responsabilità sono correlate alle seguenti attività:
 - con riferimento alle categorie **B3** e **C**, la direzione e coordinamento di squadre di operai o di gruppi di lavoro, anche non tecnico, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria; a titolo esemplificativo, capi operaio;
 - con riferimento alle categorie **D** non incaricate di Posizione Organizzativa, coordinamento di procedimenti amministrativi di elevata complessità, in piena autonomia gestionale e organizzativa;
8. Gli incarichi di cui al comma 4 determinano i compensi all'interno dei valori della tabella in calce, differenziati sulla base dei seguenti elementi:
professionalità richiesta (professionalità giuridica, professionalità tecnica, professionalità gestionale), complessità direzionale ed organizzativa (collocazione nella struttura, complessità incarico tecnico

organizzativo, relazioni interne, relazioni esterne, innovazione e sviluppo, attività di studio e ricerca), responsabilità (economica e amministrativa), strategicità.

Cat	Catena gerarchica				Indennità
B	<i>non rilevante</i>				€ 500
C <small>A seconda della catena gerarchica</small>	dirigente	-----	-----	Cat. C incaricato	min € 200 / max € 1.100
	dirigente	-----	Cat. D	Cat. C incaricato	min € 200 / max € 900
	dirigente	P.O.	-----	Cat. C incaricato	min € 200 / max € 800
	dirigente	P.O.	Cat. D	Cat. C incaricato	min € 200 / max € 650
D	<i>non rilevante</i>				min € 1.100 / max € 2.000

Art. 10 – Correlazione tra i compensi di cui all’art. 18, lett. h, CCNL 2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa

CCNL 21/05/2018 - Art. 7 c. 4, lettera j)

1. In caso di compensi da specifiche disposizioni di legge percepiti da titolari di Posizione Organizzativa è previsto un abbattimento percentuale della retribuzione di risultato, da calcolare sull’importo in denaro della stessa, secondo la seguente tabella:

Premio da Incentivi di legge	% di abbattimento ind. risultato
Fino a € 3.000,00 euro	3,00%
Da 3.000,01 a 5.000,00 euro	5,00%
Da 5.000,01 a 7.000,00 euro	8,00%
Oltre i 7.000,00 euro	12,00%

Art. 11 – Linee di indirizzo e criteri generali per l’individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

CCNL 21/05/2018 - Art. 7 c. 4, lettera m)

1. L’Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l’art. 15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
2. Le misure per il miglioramento degli ambienti e dei luoghi di lavoro vanno individuate in accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza, del Medico Competente e del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza, ciascuno per le competenze dei singoli ruoli.

Art. 12 – Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

CCNL 21/05/2018 - Art. 7 c. 4, lettera o)

1. Nel conto individuale della banca delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate, nel limite massimo di 36 ore annue

Art. 13 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria (art 27 CCNL 2018)

CCNL 21/05/2018 - Art. 7 c. 4, lettera p)

1. La flessibilità oraria, già attuata all'interno dell'Ente, è improntata ai seguenti criteri generali:
 - la possibilità di entrata posticipata rispetto all'orario di inizio servizio del mattino;
 - la possibilità di uscita anticipata rispetto all'orario di fine servizio, solamente nei giorni con rientro e se risulta comunque assolto il debito orario giornaliero fissato dall'Ente;
 - fasce orarie centrali, antimeridiane e – per le giornate previste – pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale;
2. Sono fatti salvi gli ulteriori casi previsti dall'art. 27 c. 4, con i limiti in esso indicati, per i quali sarà possibile fruire di ulteriori forme di flessibilità da valutare a cura del Dirigente del servizio interessato.

Art. 14 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.

CCNL 21/05/2018 - Art. 7 c. 4, lettera v)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 15 – Fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi all'incentivo previsto dal d.lgs 50/2016

1. La regolamentazione avviene nel rispetto della normativa generale sul pubblico impiego, ed in particolare all'art. 7 c. 5 del D. Lgs. 165/2001, in base al quale *“le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”*.
2. L'erogazione dell'incentivo avviene in maniera coordinata con il complesso delle erogazioni del trattamento accessorio del personale, secondo quanto previsto dai CCNL.
3. Il fondo incentivante è determinato ai sensi dell'art. 113 commi 2, 3 e 5 del D. Lgs. 50/2016.
4. Sono escluse dall'incentivo le procedure di cui all'art. 36 comma 2 lett. a), fatto salvo il ricorso motivato alle procedure ordinarie di gara;

5. Il riconoscimento dell'incentivo deve essere preceduto dalla preliminare valutazione delle competenze tecniche del personale delle categorie durante la fase di assegnazione dei ruoli, con formale ricognizione dei titoli di studio, professionali e formativi del personale interno.
6. L'erogazione dell'incentivo avviene nei confronti dei soli dipendenti espletanti gli incarichi tassativamente indicati dell'art. 113 c. 2 del D. Lgs. 50/2016.
7. La ripartizione delle somme avviene in maniera conforme alle responsabilità e ai ruoli attribuiti, e nei limiti per singolo dipendente indicati dall'art. 113 c. 3 del D. Lgs. 50/2016.
8. La devoluzione in economia della quota relativa agli incarichi conferiti a professionisti esterni rappresenta un risparmio per l'amministrazione.
9. Il regolamento dovrà prevedere opportune penalità, che si tradurranno in una riduzione dell'incentivo per le figure coinvolte, in caso di errori, omissioni o ritardi negli ambiti evidenziati dalla giurisprudenza amministrativa e contabile
10. Deve essere prevista una graduazione della percentuale dell'importo destinato all'incentivazione in rapporto all'entità, alla complessità delle attività di cui all'art. 113 c. 2 del D. Lgs. 50/2016, nonché in relazione ai limiti posti dalle leggi di finanza pubblica, riservando la percentuale massima prevista solamente alle attività di tipologia complessa, ovvero di importo superiore ad un importo da stabilirsi nell'apposito regolamento.
11. L'articolazione della graduazione di cui al punto precedente è definita su un congruo numero di fasce, in base alla tipologia di opera, ovvero di importo della stessa, differenziando tali fasce in maniera concreta, oggettiva, e trasparente.
12. A priori nel regolamento, devono essere fissate le soglie di valori e le caratteristiche dell'opera, del lavoro, del servizio o della fornitura da realizzare, dai quali si desuma – senza spazi interpretativi – in quale fascia essa si collochi.

Art. 16 – Partecipazione all'accertamento fiscale

1. Con riferimento al Art. 1 D.L. 30 settembre 2005, n. 203 (convertito con L. 2 dicembre 2005, n. 248) ed al Provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle Entrate del 3 dicembre 2007, previa stipula di apposita convenzione e nell'ambito dell'ordinario contesto operativo di svolgimento delle proprie attività istituzionali, l'Ente fornisce All'agenzia delle Entrate informazioni suscettibili di utilizzo ai fini dell'accertamento delle imposte dirette e indirette attraverso segnalazioni qualificate, ovvero *“posizioni soggettive in relazione alle quali sono rilevati e segnalati atti, fatti e negozi che evidenziano, senza ulteriori elaborazioni logiche, comportamenti evasivi ed elusivi”*.
2. L'importo devoluto annualmente dall'Agenzia delle Entrate compensa l'attività del gruppo di lavoro individuato con atto preliminare del dirigente dei servizi finanziari, sentiti i dirigenti dei servizi coinvolti.
3. Le percentuali di apporto dei singoli Servizi sono definite annualmente, con atto formale del dirigente dei servizi finanziari, sulla base delle segnalazioni inviate attraverso le modalità stabilite nella convenzione e consuntivate alla fine dell'esercizio di riferimento.
4. Le somme liquidate dallo Stato al Comune saranno prima suddivise tra i Servizi interessati in base alle percentuali di cui al comma 4, e successivamente ripartite tra i singoli dipendenti appartenenti al Servizio secondo le percentuali fissate dal dirigente in ragione dell'apporto da dato da ciascuno.
5. Gli importi si intendono corrisposti ai sensi dell'art. 68 c. 2 lettera g) del CCNL 21/05/2018.

Art. 16-bis – Incentivazione per recupero IMU e TARI

1. Con riferimento all'art. 1, comma 1091, della L. 145/2018, l'Ente può attivare annualmente obiettivi di recupero di somme pregresse relative all'IMU e alla TARI, destinando il 5% del maggiore gettito riscosso nell'anno precedente a quello di riferimento:
 - a) in percentuale preponderante, al trattamento accessorio del personale dipendente;
 - b) la restante parte, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate;
2. L'apposito regolamento deve prevedere quote crescenti di risorse destinate al trattamento accessorio, in proporzione all'ottenimento dei risultati fissati per il recupero dei tributi, individuando altresì una soglia di risultato sotto la quale l'incentivazione non viene attivata.
3. Viene inoltre fissata una soglia di valutazione individuale minima per accedere al riparto delle somme incentivanti.
4. Le percentuali di riparto delle somme tra i partecipanti all'obiettivo sono determinate in funzione della responsabilità dei procedimenti gestiti e della categoria professionale.
5. Le somme non erogate, a qualsiasi titolo, rappresentano economie di spesa, ovvero possono essere totalmente o parzialmente destinate al potenziamento delle strutture degli uffici (comma 1, lettera b).

Sezione per la Polizia Locale

Art. 17 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

CCNL 21/05/2018 - Art. 7 c. 4, lettera e)

1. Al personale della Polizia Municipale che svolge in via continuativa la propria attività ordinaria in servizi esterni di controllo del territorio è riconosciuta un'indennità giornaliera pari ad **€ 1,30** commisurata agli effettivi giorni di prestazione dell'attività in esterno.
2. L'indennità di cui al presente articolo è orientata a indennizzare alcuni fattori tipici che caratterizzano il lavoro del personale richiesto di operare stabilmente in esterno quali: fattore climatico, guida assidua veicoli di servizio, continuo contatto con i cittadini, in determinate circostanze esazione di somme in contanti, etc.
3. Per *“esercizio in via continuativa della prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza”* si intende l'attività di coloro che stabilmente – quindi sia in relazione alla ordinaria sequenza dei turni settimanali, sia in relazione all'effettivo impiego giornaliero – risulti oggettivamente assegnato a compiti di controllo del territorio; il criterio *“di consistenza”* descritto al presente comma non risente di eventuali necessità di rientro in ufficio del personale esterno per svolgere attività istruttoria chiaramente correlata ad interventi operati sul territorio, purché limitata al tempo strettamente necessario.
4. Non costituisce titolo per la corresponsione dell'indennità di servizio esterno l'impiego all'esterno, sporadico o comunque non organizzato e non rendicontato, di personale abitualmente impegnato in attività d'ufficio che effettui uscite non sistematiche, ovvero finalizzate all'esecuzione di singoli sopralluoghi. In particolare non costituiscono titolo per l'erogazione dell'indennità i servizi svolti come parte di altre attività non rilevanti ai fini del presente articolo, quali ad esempio:
 - a) servizio entrata/uscita scuole,
 - b) accertamenti e notifiche
 - c) sopralluoghi edilizi, commerciali, etc
 - d) servizi una tantum a supporto di manifestazioni sportive, manifestazioni turistiche, cerimonie, etc.

5. La previsione di servizio esterno nell'ambito di un intero servizio settimanale dà titolo a percepire l'indennità nella misura pattuita al precedente comma 1
6. Ai fini della corresponsione dell'indennità, il Comandante o altra figura a ciò delegata comunica mensilmente le presenze giornaliere degli interessati al Servizio Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane
7. Nel periodo 09/03/2020 - 14/06/2020, con riferimento alle c.d. Fase1 e Fase2 di gestione dell'emergenza Covid-19, l'indennità di cui al comma 1 è rideterminata in € 2,80

Art. 18 – Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

CCNL 21/05/2018 - Art. 7 c. 4, lettera w) – criteri generali per l'attribuzione

1. L'attribuzione di un incarico di cui al presente articolo deve essere occasione per riconoscere la specifica responsabilità di chi, con la propria attività, svolge compiti significativi e qualificanti, che impongono l'assunzione di responsabilità di iniziativa e risultato che, pur insite nella declaratoria della categoria di appartenenza e come tali integralmente esigibili, siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifica e rafforzate nel contesto produttivo dell'amministrazione. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono quindi riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria attività della struttura funzionale.
2. L'individuazione e l'attribuzione dell'indennità di funzione deve essere selettiva, nonchè distinta rispetto al compenso legato al risultato della performance.
3. Le risorse destinate annualmente alla corresponsione dell'indennità di funzione sono determinate nella media degli anni 2017 – 2018 – 2019, arrotondate al centinaio di euro superiore (per gli anni antecedenti al 2018 si fa riferimento agli incarichi ex art. 17 c.2 lett. f) CCNL 2004).
4. Gli incarichi:
 - sono conferiti con provvedimento del dirigente;
 - possono avere durata massima pari alla scadenza del presente contratto integrativo, ed i relativi compensi sono corrisposti su base mensile;
 - hanno un valore economico variabile, compreso tra il minimo e il massimo indicati dal presente articolo, commisurato in base ai contenuti espressi nell'atto di incarico ed esplicitati ai sensi dei commi 1 e 2;
 - possono essere revocati prima del termine indicato sul provvedimento, per mutate esigenze organizzative o per il venire meno delle condizioni che ne avevano determinato il conferimento;
5. Ai sensi dell'art. 4 c. 4 del CCNL 2016-2018, a titolo di informazione viene trasmesso alla RSU un prospetto consuntivo, recante l'elenco degli incaricati e la distribuzione di risorse per categoria a livello di ente.
6. L'indennità di funzione è correlata alle attività di coordinamento e controllo, alla titolarità di funzioni di Ufficiale di Polizia Giudiziaria, titolarità di funzioni o procedimenti di competenza di un ufficio unico associato e, con riferimento alle categorie D non incaricate di Posizione Organizzativa, anche al coordinamento di procedimenti amministrativi di elevata complessità, in piena autonomia gestionale e organizzativa.
7. Gli incarichi di cui al comma 5 determinano i compensi all'interno dei valori della tabella in calce, differenziati sulla base dei seguenti elementi:
professionalità richiesta (professionalità giuridica, professionalità tecnica, professionalità gestionale),
complessità direzionale ed organizzativa (collocazione nella struttura, complessità incarico tecnico organizzativo, relazioni interne, relazioni esterne, innovazione e sviluppo, attività di studio e ricerca),
responsabilità (economica e amministrativa), **strategicità**;

Cat	Catena gerarchica				Indennità
C <small>A seconda della catena gerarchica</small>	dirigente	-----	-----	Cat. C incaricato	min € 200 / max € 1.100
	dirigente	-----	Cat. D	Cat. C incaricato	min € 200 / max € 900
	dirigente	P.O.	-----	Cat. C incaricato	min € 200 / max € 800
	dirigente	P.O.	Cat. D	Cat. C incaricato	min € 200 / max € 650
D	<i>non rilevante</i>				min € 1.100 / max € 2.000

Art.19 – Proventi delle violazioni al Codice della strada

Contrattazione prevista dal combinato disposto art. 56-quater + art. 67 comma 3 lettera i) + comma 5 lettera b)

- Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
- La quota annuale individuale relativa alla previdenza complementare del personale della polizia municipale in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato è pari a:
 - € 900,00 nel secondo anno di servizio;
 - € 1.400,00 dal terzo anno di servizio;

rapportata ai mesi effettivi di svolgimento della prestazione lavorativa.

La differenziazione della quota si applica ai dipendenti assunti dopo la sottoscrizione del presente accordo; per il restante personale è confermata la quota annuale di 1.400,00 €.

Le quote si intendono al netto del contributo di solidarietà (10%). A partire dall'annualità 2018 i versamenti della quota saranno effettuati secondo le modalità previste dall'art. 56 quater, lettera a) del CCNL.

(si mantengono le dichiarazioni rese all'atto della sottoscrizione della citata preintesa del 19/12/2018)

DICHIARAZIONI DELLA PARTE SINDACALE

DICHIARAZIONE N° 1

La UIL, mediante il Sig. Bertolo, dichiara di non essere d'accordo per l'indicazione del monte ore individuale delle ore che confluiscono nella banca delle ore in quanto ritiene che dovrebbe essere il lavoratore a decidere quante ore siano da destinare alla banca delle ore.

DICHIARAZIONE N° 2

FP CGIL e CISL FP osservano che il rinnovo del CCNL siglato in data 21/05/2018 ha superato la suddivisione in fasce "del premio di produttività" prevedendo incentivazioni sulla distribuzione percentuale alle "eccellenze". Non condividono, quindi, il mantenimento dell'attuale sistema.

Aderiscono alle due dichiarazioni le tre OO.SS. Provinciali Confederali e la maggioranza della RSU.