

**COMUNE DI PIANSANO
PROVINCIA DI VITERBO**

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIPENDENTE
2019 – 2021**

Art. 15 Buono pasto

TITOLO V - Le risorse decentrate

Art. 16 - Criteri per la destinazione delle risorse decentrate stabili e variabili

Art. 17 – Criteri per l’attribuzione delle risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale

Art. 18 – Differenziazioni del premio individuale

Art. 19 – Piani di razionalizzazione e risparmio

TITOLO VI – Il trattamento accessorio

Art. 20 - Indennità condizioni di lavoro

Art. 21 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, co. 1 CCNL 21 maggio 2018)

Art. 22 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, co. 2 CCNL 21 maggio 2018)

Art. 23 – Progressioni economiche

TITOLO VII – Polizia locale

Art. 24 – Prestazione di personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato

Art. 25 – Indennità di funzione

Rivedere

TITOLO III – Disposizioni diverse

Art. 9 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell’ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l’attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l’attività dei dipendenti disabili

Art. 10 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l’organizzazione di servizi

Art. 11 – Servizi minimi essenziali

TITOLO VIII – Norme finali e transitorie

Art. 26 - Disposizioni finali

Titolo I **Disposizioni generali**

Art. 1

Finalità

1. Le parti, in applicazione dell'art 40 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, richiamano l'oggetto della contrattazione integrativa a livello di Ente, nonché:
 - a. l'art. 3, co. 1 del CCNL 21 maggio 2018 del Comparto Funzioni locali, in virtù del quale il sistema delle relazioni sindacali mira a impostare relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché alla prevenzione e alla risoluzione dei conflitti;
 - b. l'art. 3, co. 2 del CCNL 21 maggio 2018 del Comparto Funzioni locali ove si chiarisce che attraverso il sistema delle relazioni sindacali si attua il contenimento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori, si migliora la qualità delle decisioni assunte e si sostiene la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
 - c. l'art. 8 del CCNL 21 maggio 2018 del Comparto Funzioni locali che definisce tempi e procedure della contrattazione decentrata integrativa.

Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo integrativo

1. Il presente contratto collettivo integrativo (CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Piansano con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato e distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro personale incaricato ai sensi dell'art 110 D.Lgs 165/2001 secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha validità per il triennio 2019/2021, fatte salve eventuali modifiche normative e l'eventuale rinnovo del contratto nazionale, ed i suoi effetti decorrono dal momento della sottoscrizione.
4. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti:
 - ✓ Dalla ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - ✓ Dalla volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati per esso l'Ente e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratti nazionali

Art. 3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti quando, a seguito di convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale individuati dall'art. 7, co. 2 del CCNL 21 maggio 2018, sia firmato:

- a) per la parte sindacale dalla RSU, ove in carica, e dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL che hanno partecipato alla contrattazione decentrata;
- b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione rilasciata con deliberazione di Giunta Comunale, svolto il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio da parte dell'organo di revisione economico-finanziario secondo quanto previsto dall'art. 8, co. 6 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
2. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli.
3. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza del contratto integrativo.

Art. 5

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che con cadenza almeno 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 pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

TITOLO II

Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 6

Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, 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 all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2 del CCNL 21 maggio 2018, entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e/o dalle RSU, fatti salvi minori termini previsti dal CCNL 21 maggio 2018. Di

ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura della delegazione trattante di parte pubblica. Le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono alla sua sottoscrizione al termine della seduta, ovvero al più tardi nella seduta immediatamente successiva.

3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti.

4. Gli istituti dell'informazione e del confronto operano nelle materie e secondo le modalità previste dagli artt. 4 e 5 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 7

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. Compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Durante il periodo di svolgimento del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto dello stesso, assumere autonome iniziative unilaterali.

Art. 8

Diritto di assemblea

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, si svolgono in locali idonei concordati con l'Amministrazione.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio personale, di norma, almeno due giorni lavorativi prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento del luogo dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di Settore e comunicata all'ufficio personale, per la decurtazione dal monte ore annuo complessivo.

5. 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. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

TITOLO III

Ordinamento professionale

Art. 9

Area delle posizioni organizzative

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. Per tutto ciò che riguarda l'istituzione e la disciplina delle suddette posizioni organizzative si rimanda al Regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 03/05/2019.

Art. 10

Criteria per la determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato

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. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinate alla retribuzione di risultato non può essere inferiore al 15% del budget complessivamente stanziato per le P.O.
2. Il risultato raggiunto è valutato in centesimi dall'organo preposto alla valutazione e l'erogazione della retribuzione di risultato sarà proporzionata al punteggio conseguito. La quota massima della retribuzione di risultato per ciascun responsabile di P.O. è determinata in questo modo:

(budget complessivo retribuzione di risultato/somma della retribuzione di posizione di tutte le P.O.) x
singola indennità di posizione

3. Nell'ipotesi di conferimento ad un dipendente già titolare di posizione organizzativa di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa si procederà ai sensi dell'art. 4 del regolamento sulla disciplina delle posizioni organizzative approvato con deliberazione di G.C. n. 37 del 03/05/2019.

Art. 11

Compensi aggiuntivi ai titolari delle posizioni organizzative

1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 9, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'art. 18 del C.C.N.L. 2018.
2. Per una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti titolari di P.O. si stabilisce un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e retribuzione di risultato. Tale sistema prevede una riduzione percentuale della retribuzione di risultato in presenza di erogazione degli incentivi di legge secondo le seguenti fasce di valore:

incentivi di legge	abbattimento indennità risultato
fino a € 3.000 euro	0,00%
da 3.001 a 5.000 euro	3,00%
da 5.001 a 7.000 euro	5,00%
oltre i 7.000 euro	12,00%

TITOLO IV

Istituti collegati all'orario di lavoro

Art. 12

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. Le politiche dell'orario di lavoro saranno improntate ai seguenti criteri, previa informativa sindacale:
 - Funzionalità: l'orario di lavoro dovrà essere funzionale al servizio e dovrà tener conto delle esigenze dell'utenza;
 - Organicità: la prestazione giornaliera non potrà essere frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali e temporanee esigenze di servizio;
 - Flessibilità: l'orario potrà essere flessibile in entrata e in uscita, assicurando comunque la presenza di tutto il personale nelle quattro ore centrali della fascia antimeridiana e nelle due ore centrali nella fascia pomeridiana;
 - Omogeneità: l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non potrà superare, di norma, le 10 ore;
 - Solidarietà: assicurare particolari articolazioni ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare o per favorire il conseguimento di titoli culturali e/o formativi o per favorire i tempi della famiglia.

Art. 13

Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. L'orario di lavoro è articolato su sei giorni, fatte salve le esigenze dei servizi erogati con carattere di continuità, come consentito dall'art. 22 del CCNL 21 maggio 2018.
2. La durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi, ai sensi dell'art. 4, co. 4 del d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66.
3. Al personale dell'Ente si applica l'orario flessibile giornaliero, con fasce temporali di flessibilità pari a trenta minuti prima e dopo l'orario giornaliero sia di entrata che di uscita.
4. Eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 3 deve essere recuperato nell'ambito del mese successivo di maturazione dello stesso, secondo i tempi e le modalità concordate con il Responsabile.
5. In particolari situazioni personali sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile giornaliero, anche forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibili con le esigenze di servizio e su richiesta del dipendente, attivando tutte le tutele previste dalle leggi e norme vigenti in materia.

Art. 14

Disciplina del lavoro straordinario

1. Per il finanziamento del lavoro straordinario trovano applicazione in via esclusiva le regole dell'art.14 del CCNL dell'1.4.1999, che stabiliscono le specifiche modalità di quantificazione delle risorse destinate a tale voce retributiva, fatti salvi eventuali incrementi determinati da specifiche disposizioni di legge destinano al lavoro straordinario in presenza di consultazioni elettorali o per fronteggiare eventi eccezionali.

2. L'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, può avvenire solo previa autorizzazione formale del Responsabile di Settore interessato ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinari, non prevedibili e non programmabili.
3. Il fondo per il lavoro straordinario è ripartito annualmente per budget ai diversi servizi, dandone comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
4. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito con riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia.
5. La liquidazione dello straordinario è effettuata con atto del Responsabile del servizio competente, quale attestazione dell'avvenuta prestazione da parte del dipendente, con cadenza di norma semestrale.

TITOLO V

Le risorse decentrate

Art. 15

Criteria per la destinazione delle risorse decentrate stabili e variabili

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate sono ripartite secondo i seguenti criteri generali:
 - a. Riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - b. Implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti;
 - c. Rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - d. Distribuzione secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori valutazioni;
2. L'Ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. Non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (tempo parziale).
3. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
4. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito e allo sviluppo delle risorse umane, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto è di competenza dell'Amministrazione, secondo le modalità di cui all'art. 67 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 16

Criteria per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale

1. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
2. Alla performance individuale è destinato almeno il 30% delle risorse variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

Art. 17

Differenziazioni del premio individuale

1. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21 maggio 2018, al dipendente non titolare di posizione organizzativa che consegue la valutazione più elevata spetta una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La maggiorazione può essere attribuita al dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti superiore a 95.

Art. 18

Piani di razionalizzazione e risparmio

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16 del DL n. 98/2011.
2. Nella ripartizione di tali risorse una parte pari al 50% è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal segretario comunale su proposta dei responsabili di Settore interessati, la restante quota del 50% è messa a disposizione di tutto il personale.
3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.
4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

Titolo VI

Il trattamento accessorio

Art. 19

Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità "condizioni di lavoro" è contemplata dall'art. 70 bis del CCNL 21 maggio 2018, ed è corrisposta ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa che svolgono:
 - a. Attività disagiate
 - b. Attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute
 - c. Implicanti il maneggio di valori
2. 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 tale mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. Le attività disagiate sono individuate sulla base dei seguenti parametri:

N.	Descrizione della condizione di disagio
1	Orario di lavoro articolato su più fasce orarie nell'ambito della giornata ad esclusione delle turnazioni e del rientro.
2	Attività di particolare intensità, complessità o criticità caratterizzata da rapporti obbligatori e continui con l'utenza, tali da non consentire l'autonoma gestione dei normali ritmi di lavoro.
3	Situazioni organizzative che impongono al lavoratore: di spostarsi continuamente in ambito locale in più sedi diverse da quella propria.

3. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Le attività esposte a rischi sono individuate sulla base dei seguenti parametri:

N.	Descrizione della condizione di rischio
1	Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, mezzi fuoristrada e altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
2	Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico o in orario notturno
3	Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.

4. L'individuazione del personale avente diritto alle indennità di cui al presente articolo è effettuata dai Responsabili di Settore.
5. Le parti stabiliscono che l'importo giornaliero da assegnare al personale interessato all'indennità di cui al presente articolo è erogata nelle seguenti misure:
 - a) 1,00 euro al giorno per le attività disagiate
 - b) 1,00 euro al giorno per attività esposte a rischio
 - c) 1,00 per maneggio valori.
6. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, per cui il relativo importo è proporzionalmente ridotto sia in caso di assenza dal servizio per una delle causali consentite dalle norme contrattuali o legali (es: ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc.), sia in caso di contratto a tempo parziale.
7. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo risorse decentrate.
8. La liquidazione dell'indennità, essendo legata alla effettiva presenza in servizio, avverrà su base semestrale e dovrà essere certificata dal Responsabile di Settore con assunzione di conseguente carico di responsabilità.

Art. 20

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, co. 1 CCNL 21 maggio 2018)

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 70-quinquies, co. 1 CCNL 21 maggio 2018), le indennità per specifiche responsabilità sono corrisposte al personale di categoria D (non titolare di posizione organizzativa), C e B e possono derivare dall'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.
- 2 Per l'erogazione di questi compensi i Responsabili di Settore individuano i dipendenti con un atto formale da emanarsi entro trenta giorni alla firma del presente contratto decentrato e comunque all'inizio di ogni anno. L'atto scritto di conferimento di incarico per specifica responsabilità, adeguatamente motivato, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa ed in esso deve essere determinata l'indennità spettante.
3. Per la quantificazione dell'indennità si rinvia al sistema definito nell'allegato A al presente contratto.
4. L'indennità è corrisposta con cadenza semestrale per il servizio svolto. La corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui è correlata, per cui non è erogata in caso di assenza per un periodo superiore ad un mese, salve le ferie e i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per legge o per contratto nazionale non producono effetti sul salario accessorio. Al personale in regime di tempo parziale tale indennità compete in misura proporzionale.

Art. 21

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, co. 2 CCNL 21 maggio 2018)

1. L'indennità di cui all'art. 70-quinquies, co. 2 del CCNL 21 maggio 2018:
 - a) compete al personale dell'Ente, di categorie B, C e D, al quale con atto formale, siano state attribuite specifiche responsabilità, derivanti dalla qualifica di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, nonché Responsabile dei Tributi;
 - b) può compensare le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - c) può compensare 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.
3. Per le specifiche responsabilità di cui al comma 1 è riconosciuta un'indennità pari a:

Personale di categoria D	€ 350,00
--------------------------	----------

Personale di categoria C	€ 325,00
Personale di categoria B	€ 300,00

4. L'indennità è corrisposta annualmente, in un'unica soluzione, previa attestazione del Responsabile di Settore, per il servizio svolto ed è legata alla funzione e non alla prestazione. Al personale in regime di tempo parziale tale indennità compete in misura proporzionale.
5. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso per ognuna di tali attività entro il tetto complessivo massimo di € 500,00 annui lordi. Questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori ad 1 mese diversi dalle ferie e dal congedo di maternità/paternità. Nel caso in cui un dipendente svolga sia attività previste dal presente articolo sia dal precedente articolo 21, si darà corso unicamente alla erogazione della indennità di cui al precedente articolo.

Art. 22

Progressioni economiche

1. La progressione economica nella categoria è disciplinata dall'art. 16 del CCNL del 21 maggio 2018 e si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.
2. La progressione economica di cui al comma 1 è riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, 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. Nel caso in cui la valutazione non sia stata effettuata per assenza o per altre ragioni, vengono utilizzate quelle effettuate nei tre anni immediatamente precedenti.
3. 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 maturati al 31 dicembre dell'anno precedente.
4. A parità di punteggio è data precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica; in caso di ulteriore parità, la precedenza spetta al più anziano di età.
4. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al primo gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
5. Le progressioni economiche sono attribuite sulla base dei criteri di cui all'allegato B al presente contratto.

Titolo VII

Polizia locale

Art. 23

Prestazione di personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, co. 3 bis del d.l. 50/2017 sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quello previsto per il lavoro straordinario dall'art. 38, co. 5 del CCNL 14 settembre 2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al comma 1 siano rese di domenica o nel giorno di riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, co. 4 del CCNL del primo aprile 1999 e all'art. 38, co. 3 del CCNL del 14 settembre 2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi del lavoro straordinario.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate da soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

Art. 24

Indennità di funzione

1. Al personale inquadrato nelle categorie C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere erogata un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità è determinata tenendo conto dello specifico grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente fino ad un massimo di € 2.500 annui lordi, da corrispondere in dodici mensilità.
3. Il valore dell'indennità è determinato con atto del Responsabile del Settore Vigilanza secondo i criteri di cui all'allegato A.
4. L'indennità è corrisposta previa attestazione del Responsabile di Settore, per il servizio svolto. La corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui è correlata, per cui non è erogata in caso di assenza per un periodo superiore ad un mese, salve le ferie e i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per legge o per contratto nazionale non producono effetti sul salario accessorio. Al personale in regime di tempo parziale tale indennità compete in misura proporzionale.

TITOLO VIII

Disposizioni diverse

Art. 25

Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.
3. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 26

1. Al personale di vigilanza del Comune di Piansano che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera il cui importo è determinato in € 1,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. Detta indennità:
 - a) È cumulabile con l'indennità di turno,
 - b) È cumulabile con le indennità di cui all'art 37, c. 1 lett. b) del CCNL del 6.7.1995 es. mm. ii.
 - c) E' cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva,

d) Non è cumulabile con l'indennità prevista dall'art 70 bis

Art. 27

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

1. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

Art. 28

Servizi minimi essenziali

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalla legislazione vigente, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO. SS. individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO. SS., alla RSU, ove in carica, e agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti alla data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo la ricezione della comunicazione.
3. I servizi pubblici essenziali e i contingenti minimi di personale, ritenuti indispensabili si individuano come di seguito:

Servizio/Ufficio	Attività essenziali	Contingente minimo	
		N.ro	Cat.
Stato Civile	Dichiarazioni di nascita e di morte	1	C
Polizia Locale	Unità di pronto intervento	2	C/D

4. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali.

Titolo IX

Norme finali e transitorie

Art. 29

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo nuova contrattazione delle parti.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite in code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

