Contratto Collettivo Integrativo
Comune di POLESELLA
Triennio 2019/2021

Il giorno 31 del mese di Dicembre dell'anno 2019 alle ore 10.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta da

Presidente dott. TIEGHI RUGGERO

Componente TREVISAN SILVIO

e la Delegazione di parte sindacale, composta dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei Sig./Sig.re, delegati dai Rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali

RSU GUERZONI PAOLA

RSU LAVEZZO CRISTINA

RSU PRUDENZIATO DIEGO

RSU _____

CGIL-FP ZANINI PAOLO

CISL-FP MALIN FRANCESCO

UIL-FPL PAVARIN CRISTIANO

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 159 del 05.12.2019 con la quale, da ultimo, è stata individuata la composizione della delegazione trattante di parte pubblica, in applicazione dell'art. 5 del C.C.N.L. 2016/2018, sottoscritto il 21/5/2018 del Comparto Funzioni Locali;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 30.4.2019 avente ad oggetto "PIATTAFORMA CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO NORMATIVO 2019-2021 — LINEE DI INDIRIZZO PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA";

Atteso che:

- in data 19/12/2019 le parti hanno sottoscritto l'ipotesi di CCI 2019/2021 del personale dipendente;
- in data 20/12/2019 il Responsabile dell'Area Finanziaria ha redatto apposite relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria;

- in data 24/12/2019 l'Organo di Revisione Economico-Finanziaria ha rilasciato certificazione favorevole sull'ipotesi citata;
- in data 30/12/2019 con deliberazione di G.C. n. 170 è stato autorizzato il Segretario Comunale, in qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione dell'accordo relativo;

Tutto ciò premesso, le parti dispongono di sottoscrivere il C.C.I. 2019/2021 nel testo di seguito riportato

SOMMARIO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1 Oggetto e obiettivi

Art.2 Ambito di applicazione

Art.3 Durata - Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili [art. 7 comma 4 lett. a) CCNL 2016/2018]

Art. 5 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alle performance organizzativa e individuale [art. 7 comma 4 lett. b) CCNL 2016/2018]

Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2016/2018)

Art. 7 Progressioni economiche (art. 16, CCNL 2016/2018)

Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2016/2018)

Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 2016/2018)

Art. 10 Indennità per ulteriori specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 2016/2018)

Art. 11 Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2016/2018)

Art. 12 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2016/2018)

Art. 13 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, comma 4, lett. m, CCNL 2016/2018)

Art. 14 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2016/2018)

Art. 15 Flessibilità dell'orario di lavoro [art. 27 CCNL 2016/2018 e art. 7 comma 4 lett. p) CCNL 2016/2018]

Art. 16 Lavoro straordinario [art. 7, comma 4, lett. s), CCNL 2016/2018]

Art. 17 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro [art. 7, comma 4, lett. t), CCNL 2016/2018]

Art. 18 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato [art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 2016/2018]

Art. 19 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. [art. 15 comma 4 e art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 2016/2018]

Art. 20 Turnazioni (art. 23, CCNL 2016/2018)

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 21 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2016/2018)

Art. 22 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2016/2018)

Art. 23 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2016/2018)

TITOLO IV – NOREME FINALI

Art. 24 Norme di Garanzia per i servizi pubblici

Art. 25 Interpretazione autentica

ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA E PROCEDIMENTO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito 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. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2
Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Polesella con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro e con contratto di formazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso, fatti salvi gli istituti precedentemente contrattati e non trattati nel presente accordo, purché compatibili con il CCNL
3. Il presente contratto non si applica al personale in convenzione, dipendente giuridicamente di altro Comune, assegnato al servizio associato di polizia locale.

Art. 3
Durata – Revisione

1. Il presente C.C.I. ha durata dal 1.01.2019 al 31.12.2021, salvo che per gli istituti per i quali il CCNL 2016/2018 prevede una decorrenza dalla data di sottoscrizione.
2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto Collettivo Integrativo. Di norma entro il 31 marzo di ogni anno l'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale per la stipula dell'accordo annuale sull'utilizzazione delle risorse e comunque entro e non oltre il 30 giugno.
4. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali e/o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
5. Il presente Contratto Collettivo Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4
Criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili [art. 7 comma 4 lett. a) CCNL 2016/2018]

1. La parte stabile del fondo è costituita da tutte le risorse decentrate stabili relative all'anno 2017, come certificate dall'organo di revisione, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, compreso l'importo annuale delle risorse di cui all'articolo 32, comma 7, del CCNL 22/01/2004 pari allo 0,20% del monte salari 2001, nel caso in cui tali quote non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità",ed è destinata a finanziare, in via prioritaria, gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, comma 1, del CCNL 2016-2018 e quindi:
   - progressioni economiche nella categoria;
   - indennità di comparto;
   - indennità ex VIII livelli non titolari di posizione organizzativa.
2. L'importo di cui al comma 1 resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.
3. Le parti definiscono, con i successivi articoli, i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente dalle risorse stabili di cui al comma 1.
4. L'importo delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 68 comma 2 lettere a e b del CCNL 2016/2018 è pari alle somme che residuano dalle previsioni di utilizzo definite in sede di contrattazione integrativa per tutti i restanti istituti previsti dal citato comma 2. Tale importo è ripartito per il 40% alla performance individuale e per il 60% alla performance organizzativa.
5. Le eventuali risorse variabili di cui all'articolo 67, comma 3, del CCNL 2016/2018 [escluse quelle di cui ai punti b), c), f) e g)], vengono destinate per il 30% alla performance individuale e per il 70% alla performance organizzativa.
6. Le eventuali risorse variabili di cui all'articolo 67, comma 3, lett. b), del CCNL 2016/2018 relative ai compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti dai «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011) sono utilizzabili se detti Piani sono approvati, dalla Giunta comunale, entro e non oltre il 31 marzo di ogni anno e sono destinate interamente alla performance organizzativa.
7. Le eventuali risorse variabili di cui all'articolo 67, comma 4, del CCNL 2016/2018 sono destinate interamente alla performance organizzativa.
8. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5
Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alle performance organizzativa e individuale [art. 7 comma 4 lett. b) CCNL 2016/2018]

1. I compensi annuali, relativi alle performance, sono assegnati, nei limiti delle risorse disponibili, sulla base della valutazione della performance organizzativa e della performance individuale.
2. La valutazione della performance organizzativa misura il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati agli uffici e ai servizi mentre la performance individuale valuta le competenze e i comportamenti dei singoli.
3. L'assegnazione dei compensi della performance individuale avviene secondo quanto previsto nel sistema di misurazione e valutazione vigente.
4. Le risorse assegnate alla performance organizzativa sono ripartite secondo quanto previsto nel sistema di misurazione e valutazione vigente.
5. La valutazione, ai fini della erogazione delle risorse, sia per la performance organizzativa che individuale, è effettuata sul personale in servizio nell'anno per un periodo superiore ai tre mesi, rapportando i premi nel seguente modo:
   - **performance individuale: in proporzione al periodo effettivamente lavorato;**
   - **performance organizzativa: in proporzione ai risultati raggiunti dal dipendente stesso.**
6. Al personale in servizio a tempo parziale, i premi sono corrisposti in misura proporzionale alla percentuale del part-time solo nel caso lo stesso sia verticale
7. Ai fini del periodo effettivamente lavorato, non si considerano le assenze superiori, anche in via non continuativa, a 150 giorni di calendario, complessivamente sommate derivanti da:
   - malattia;
   - congedi di maternità, di paternità e parentali;
   - infortuni sul lavoro;
   - aspettative retribuite e non retribuite.
8. Eventuali risorse di parte stabile residue, non utilizzate per altri istituti diversi dalle performance individuale e organizzativa, concorrono ad incrementare le risorse destinate alle performance stesse nella ripartizione di cui al precedente articolo 4 comma 4.

Art. 6
Differenziazione del premio individuale (art. 69 CCNL 2016/2018)

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 2016/2018, al dipendente che ottiene la valutazione più elevata, relativamente alla performance individuale [art. 68, comma 2, lett. b) CCNL 2016/2018], è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance. In caso di parità, il premio verrà assegnato al dipendente che da maggior tempo non lo percepisce. Nel caso i dipendenti in parità non l'abbiano mai percepito, il premio spetterà al dipendente con la maggiore anzianità lavorativa nell'Ente e, in caso di ulteriore parità, al dipendente anagraficamente più anziano. Nel caso la parità persista, si provvederà mediante estrazione a sorte.
2. Al fine di dare applicazione al disposto del comma 1, in sede di assegnazione delle risorse per la performance individuale si provvederà come segue:

a. verranno calcolati i premi individuali spettanti teoricamente a ciascun dipendente valutato positivamente;
b. sulla media complessiva, di cui alla precedente lettera a., verrà calcolato il 30%;
c. il totale dei premi di cui alla precedente lettera a., attributi al personale valutato positivamente, verrà decurtato della somma di cui al precedente punto b.,
d. l'importo che residua, dopo il calcolo di cui al precedente punto c., verrà ripartito fra tutto il personale valutato positivamente e al dipendente di cui al comma 1 verrà aggiunta la maggiorazione come calcolata al precedente punto b.

Art. 7
Progressioni economiche all'interno della categoria

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL 2016/2018, le progressioni economiche si realizzano nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, destinate a tale fine in sede di contrattazione integrativa.
2. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate alla performance organizzativa.
3. Le progressioni vengono effettuate distintamente per categorie. In tal caso le risorse sono destinate in modo proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria, garantendo, comunque, almeno una progressione orizzontale per categoria.
4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente al primo gennaio di ogni anno del triennio contrattuale. Tale personale deve possedere il requisito minimo di 36 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno in cui si realizzano le progressioni. Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 36 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa nell'ente o negli enti precedenti nei quali il rapporto di lavoro sia stato senza soluzione di continuità.

5. La progressione economica si realizza sulla base dei seguenti criteri:

a) valutazione della performance individuale;
b) esperienza maturata nella posizione economica di appartenenza.

6. Ai fini della <u>valutazione della performance individuale</u> si considera la somma delle valutazioni attribuite nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto. Qualunque valutazione viene sempre rapportata a 100, al fine dell'uniformità della valutazione assegnata.
7. L'<u>esperienza maturata nella posizione economica</u> è valutata con punti 4 per ogni anno. L'attribuzione dei 4 punti spetterà solamente se il dipendente abbia conseguito, nell'anno corrispondente, una valutazione della performance individuale pari almeno a 70 punti su 100. Nel caso di periodo, riferito al singolo anno, inferiore a 12 mesi, il punteggio verrà attribuito solo se il periodo di servizio è stato superiore a 9 mesi.
8. Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi di cui ai precedenti commi 6 e 7.
9. A parità di punteggio la progressione economica sarà attribuita al dipendente con la valutazione più alta nel triennio, intendendosi per tale la valutazione media del triennio; in caso di ulteriore parità, la progressione economica sarà attribuita al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica; in caso la parità persista la progressione economica sarà attribuita al dipendente anagraficamente più anziano. Nel caso sussista ancora parità si provvederà mediante estrazione a sorte.

Art. 8
Indennità condizioni di lavoro
(art. 70-bis CCNL 2016/2018)

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

2. Si individuano a titolo esaustivo i seguenti fattori di **disagio**:

1) Particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno), ad es. orario frazionato, orario plurisettimanale ecc.
2) Attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica, ecc.)
3) Utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di uso disagevole (es. martelli pneumatici, strumenti a vibrazione, a spinta, a percussione, ecc. quando non rientrino nelle situazioni a rischio)
4) Prestazioni usuranti psichicamente e/o fisicamente
5) Prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio

3. Si individuano a titolo esaustivo i seguenti fattori di **rischio**:

1) Lavori che comportano esposizione diretta e prevalente al contatto di catrame, bitume, fuliggine, oli minerali, paraffina e oro composti, derivati e residui, agenti chimici, biologici, gassosi.
2) Lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di elevato traffico.
3) Lavori che comportano esposizione diretta e prevalente a rischi derivanti dalla raccolta e smaltimento di rifiuti solidi urbani e di rimozione e seppellimento delle salme
4) Uso di mezzi meccanici, elettrici, a motore, o di attrezzature e strumenti potenzialmente pericolosi per la salute.
5) Attività che comportano una esposizione al rischio di contrarre malattie infettive.
6) Attività usuranti della salute e del benessere psico-fisico.

4. L'assoggettamento, ai fattori di disagio e/o di rischio, deve essere riconosciuto al dipendente con formale provvedimento del Responsabile Servizio, diretto ad individuare almeno una delle tipologie di cui ai precedenti commi 2. e 3., che ne riporti la decorrenza. Nel caso la decorrenza sia antecedente all'adozione dell'atto, il Responsabile del Servizio dovrà attestare, altresì, che la prestazione era effettivamente resa anche nel periodo antecedente. Il provvedimento di individuazione, il cui fac-simile sarà redatto dall'Ufficio Personale, dovrà essere trasmesso, contestualmente alla sua adozione, al Responsabile dell'Ufficio Personale, alle R.S.U. e al dipendente interessato. Per i dipendenti già individuati con precedente provvedimento, non sarà necessario l'adozione di alcun nuovo provvedimento, ritenendosi lo stesso confermato, salvo diversa attestazione scritta del Responsabile del Servizio.

5. Si individuano i fattori implicanti **maneggio valori** come segue:

- funzioni che comportino il maneggio di valori di cassa (denaro contante), svolte da dipendenti formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili" (intendendosi per tale anche l'economo comunale).

6. L'erogazione dell'indennità di cui al presente comma avviene con cadenza mensile, sulla base dei giorni di effettiva presenza. Sono considerati giorni di presenza solamente quelli per i quali vi sia l'effettiva prestazione del servizio almeno per un'ora (certificata da specifica timbratura di entrata e di uscita). Ai fini del riconoscimento della quota inerente il maneggio valori, entro il decimo giorno del mese successivo a quello di riferimento, il dipendente individuato quale agente contabile dovrà presentare specifica rendicontazione, dei valori maneggiati nel mese, riscontrabile da idonea documentazione. In mancanza non si provvederà al riconoscimento di detta quota.

7. L'effettiva erogazione in busta paga, della presente indennità, avverrà entro il secondo mese successivo a quello nel quale spetta l'indennità.

8. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta, con cadenza mensile, in un unico valore dato dalla somma dei valori riportati nella tabella che segue (in base alle tipologie individuate per ciascun dipendente):

N.	**Condizione di lavoro**		**Importo al giorno**
A	Attività disagiate		€ 1,40
B	Attività esposte a rischi		€ 1,40
C	Maneggio di Valori	Importo mensile di valori maneggiati: da € 400,00 a € 500,00	€ 1,00
		Importo mensile di valori maneggiati: oltre € 500,00 a € 1.000,00	€ 1,50
		Importo mensile di valori maneggiati: oltre € 1.000,00	€ 2,00

9. La presente indennità si applica a decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente contratto.

10. La presente indennità non è cumulabile con l'indennità di cui al successivo articolo 21 e non spetta al personale della Polizia Locale.

Art. 9
Indennità per specifiche responsabilità
(art. 70-quinquies comma 1 CCNL 2016/2018)

1. L'indennità per specifiche responsabilità è attribuita al personale inquadrato nelle categorie B, C e D (non titolari di posizione organizzativa), secondo i seguenti criteri generali:
    a. Responsabilità di procedimenti particolarmente complessi e/o interdisciplinari;
    b. Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevata rischio professionale;
    c. Coordinamento di personale di categoria inferiore o equivalente.

2. Inoltre, sempre ai fini del riconoscimento della presente indennità, costituisce *conditio sine qua non* la nomina del dipendente, da parte del Responsabile del Servizio, quale Responsabile del Procedimento. Nell'atto deve essere data evidenza dei procedimenti che ricadono all'interno delle tipologie di cui al precedente comma 1. Nell'atto dovrà essere indicata la decorrenza dell'attribuzione dei procedimenti. Nel caso la decorrenza sia antecedente all'adozione dell'atto, il Responsabile del Servizio dovrà attestare, altresì, che i procedimenti erano effettivamente seguiti, con aggravio della relativa responsabilità, anche nel periodo antecedente. Copia dell'atto di nomina dovrà essere trasmesso al Responsabile dell'Ufficio Personale, alle R.S.U. e al dipendente interessato.

3. L'indennità per specifiche responsabilità, di cui al presente articolo, è determinata secondo i **criteri di pesatura** sotto riportati.

60 punti max	**COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'**
40 punti max	**LIVELLO DI AUTONOMIA**

RIPARTIZIONE DEI CRITERI:

Punti	**COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA' – Max Punti 60**
60	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.

40	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.).
20	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

Punti	**LIVELLO DI AUTONOMIA - Max Punti 40**
40	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
30	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
20	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Servizio di riferimento.

4. Ai fini della attribuzione del punteggio per la quantificazione dell'indennità, il Responsabile del Servizio, su schema predisposto dall'Ufficio Personale, redige apposita scheda per la pesatura dell'indennità. Tale scheda dovrà essere consegnata al dipendente interessato che la firmerà per accettazione. Nel caso il dipendente non sia concorde con la valutazione del Responsabile, entro 7 giorni dal ricevimento, potrà presentare ricorso al Nucleo di Valutazione che dovrà esprimersi entro i successivi 7 giorni, indicando, nel caso di accettazione del ricorso, il punteggio da attribuire. Nel caso di nuova nomina a Responsabile del Procedimento o di modifica sostanziale dei procedimenti assegnati, si dovrà seguire l'iter di cui al presente comma. La scheda di cui al presente comma, una volta divenuto definitivo il relativo iter, dovrà essere trasmessa al Responsabile dell'Ufficio Personale e alle R.S.U. Per i dipendenti già individuati con precedente provvedimento, non sarà necessario l'adozione di alcun nuovo provvedimento, ritenendosi lo stesso confermato, salvo modifica scritta del Responsabile del Servizio.

5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.

6. L'indennità è riproporzionata per i lavoratori part-time nonché in base ai mesi di effettivo servizio prestato. Per mese di effettivo servizio prestato si intende solamente quello per il quale vi sia l'effettiva prestazione del servizio per almeno la metà dei giorni lavorativi del mese (certificata da specifiche timbrature di entrata e di uscita).

7. In base al peso delle responsabilità, l'importo annuo spettante sarà il seguente:

   - **Punti 100**: € 1.300,00
   - **Punti 90**: € 1.180,00
   - **Punti 80**: € 1.050,00
   - **Punti 70**: € 930,00
   - **Punti 60**: € 800,00
   - **Punti 50**: € 650,00
   - **Punti 40**: € 500,00.

8. La presente indennità verrà erogata con cadenza mensile e l'importo sarà determinato dividendo per 12 l'importo annuale di cui al precedente comma 7. Qualora l'importo complessivo delle indennità attribuite al personale dipendente sia superiore a quanto viene destinato in sede di accordo decentrato parte economica, gli importi spettanti a ciascun dipendente saranno proporzionalmente riparametrati in riduzione al fine di rispettare il limite massimo destinato.

9. L'effettiva erogazione in busta paga, della presente indennità, avverrà entro il secondo mese successivo a quello nel quale spetta l'indennità.

10. La presente indennità si applica a decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente contratto.

11. La presente indennità non è cumulabile con le indennità di cui ai successivi articoli 10 e 22 e non spetta al personale della Polizia Locale.

Art. 10
Indennità per ulteriori specifiche responsabilità
(art. 70-quinquies comma 2 CCNL 2016/2018)

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 2016/2018 compete al personale dell'Ente che riveste i seguenti ruoli:

- - Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe;
- - Ufficiale Elettorale;
- - Responsabile dei Tributi;
- - Responsabile quale addetto all'Ufficio Relazioni con il Pubblico.

2. Per tutte le fattispecie indicate al comma 1, è indispensabile il conferimento dell'incarico con apposito atto scritto del Responsabile del Servizio riportante la relativa decorrenza.

3. L'importo spettante è quantificato in un unico valore annuo, indipendentemente dalle fattispecie assegnate ad un lavoratore, pari ad € 300,00.

4. L'indennità è riproporzionata per i lavoratori part-time nonché in base ai mesi di effettivo servizio prestato. Per mese di effettivo servizio prestato si intende solamente quello per il quale vi sia l'effettiva prestazione del servizio per almeno la metà dei giorni lavorativi del mese (certificata da specifiche timbrature di entrata e di uscita).

5. La presente indennità verrà erogata con cadenza mensile e l'importo sarà determinato dividendo per 12 l'importo annuale di cui al precedente comma 3.

6. L'effettiva erogazione in busta paga, della presente indennità, avverrà entro il secondo mese successivo a quello nel quale spetta l'indennità.

7. La presente indennità si applica a decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente contratto.

8. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con quella di cui al precedente articolo 9 e con quella di cui al successivo articolo 22 e non spetta al personale della Polizia Locale.

Art. 11
Welfare integrativo
(art. 72 CCNL 2016/2018)

1. Considerato che non esistono disponibilità già stanziate dall'ente a tale titolo, le parti concordano di rinviare la trattazione di questo istituto fino a quando si realizzino le condizioni per una sua concreta applicazione.

Art. 12
Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi
(art. 18, lett. h, CCNL 2016/2018)

1. Viene adottato, ai sensi dell'articolo 7 comma 4 lett. j) del CCNL 2016/2018, un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, utilizzando il seguente schema:

IMPORTO ANNUO DEGLI INCENTIVI DI LEGGE PERCEPITI	RIDUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
fino a € 3.000,00 lordi	nessuna
da € 3.001,00 a € 3.100,00	€ 50,00
da € 3.101,00 a € 3.200,00	€ 100,00
da € 3.201,00 a € 3.300,00	€ 150,00
Per ogni 100 € aggiunti	Stessa sequenza di riduzione (incrementi di € 50,00)

Art. 13
Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro
(art. 7, comma 4, lett. m, CCNL 2016/2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, secondo le previsioni di cui all'articolo 50 del D.Lgs. n. 81/2008, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 14
Contingente dei lavoratori a tempo parziale
(art. 53 CCNL 2016/2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 2016/2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
  a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
  b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
  c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
  d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 2016/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

Art. 15
Flessibilità dell'orario di lavoro
[art 27 CCNL 2016/2018 e art. 7 comma 4 lett. p) CCNL 2016/2018]

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti ai seguenti uffici e servizi:
- servizi svolti in turno;
- servizi che prevedano il rispetto di orari specifici al servizio dell'utenza (ad esempio, trasporto scolastico);
- servizi in pattuglia svolti dalla Polizia Locale.
2. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita di pari tempo. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale in fasce orarie centrali antimeridiane e, ove sussistano, pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura, secondo le fasce orarie stabilite dall'Ente.
3. Qualora ricorrano le particolari situazioni personali, sociali o familiari previste dall'art. 27 comma 4 del CCNL 2016/2018, debitamente documentate, su richiesta del dipendente interessato il Responsabile del Servizio valuterà opportunamente la concessione di ulteriori forme di flessibilità dell'orario di lavoro, per il periodo di tempo strettamente necessario, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 16
Lavoro straordinario
[art. 7, comma 4, lett. s), CCNL 2016/2018]

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono **preventivamente** autorizzate dal Responsabile del Servizio, previa verifica della capienza delle risorse economiche, considerato che, solo su richiesta del dipendente il lavoro straordinario debitamente autorizzato può dar luogo a riposo compensativo.
2. L'Ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno alle parti sindacali.
3. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate, il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, può essere elevato per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali, previo accordo con la RSU.
4. Nel caso di prestazioni per lavoro straordinario che il dipendente richieda a recupero, le stesse potranno essere recuperate entro e non oltre 4 mesi dalla fine del mese nel quale sono state rese.
5. Qualora il dipendente non provveda al recupero entro il termine di 4 mesi, il Responsabile di P.O., dell'area cui appartiene il dipendente, dovrà porre in riposo il dipendente stesso entro il termine del mese successivo.

Art. 17
Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro
[art. 7, comma 4, lett. t), CCNL 2016/2018]

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

Art. 18
Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato
[art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 2016/2018]

1. Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative possa determinare una riduzione delle risorse del Fondo decentrato, le parti si incontreranno, preventivamente, in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Art. 19
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative
[art. 15 comma 4 prima parte e art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 2016/2018]

1. A decorrere dal 31/12/2018, con valenza dal 1/1/2019, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 2016/2018 vengono definiti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.).
2. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.
3. La retribuzione di risultato è effettivamente attribuita alle posizioni organizzative sulla base del sistema di misurazione/valutazione delle performance, adottato dall'ente ed in particolare:

a) una prima quota è attribuita in percentuale sulla retribuzione di posizione in godimento di ciascuna P.O. sulla base della valutazione effettuata dal Nucleo di Valutazione secondo le fasce di graduazione presenti nel vigente sistema di misurazione/valutazione;
b) una eventuale seconda quota, una volta dedotti gli importi di cui al successivo comma 5, potrà essere attribuita dal Nucleo di Valutazione, alle P.O., utilizzando in tutto o in parte le risorse che si rendessero disponibili, sia nell'ambito della retribuzione di risultato che nell'ambito della retribuzione di posizione, a seguito di economie derivanti esclusivamente dalla vacanza dei relativi posti, considerando i seguenti criteri:
    I. le risorse utilizzabili saranno solamente quelle quantificate con specifica determinazione del Segretario comunale;
    II. l'attribuzione potrà avvenire solamente a favore della P.O. che avranno ottenuto una valutazione complessiva superiore al 80% del punteggio massimo attribuibile;
    III. le risorse utilizzabili saranno ripartite tra le P.O. in proporzione al punteggio ottenuto da ciascuna.

4. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio per le quali non spetti la retribuzione di posizione, ecc.), la retribuzione di risultato spettante verrà opportunamente ri-proporzionata al periodo di servizio effettivo.
5. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico, secondo quanto stabilito nel relativo regolamento e nel CCNL 21.05.2018. In particolare, in sede di valutazione annuale, il Nucleo di Valutazione determinerà la percentuale da attribuire sulla base dei criteri sanciti dall'articolo 15 comma 5 ultimo periodo del CCNL 21.05.2018.

Art. 20
Turnazioni
(art. 23, CCNL 2016/2018)

1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, rispetto ai dipendenti che facciano richiesta di esenzione e che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi
- siano affetti da particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- abbiano figli di età inferiore ad anni 12.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 21
Indennità di servizio esterno
(art. 56-quinquies, CCNL 2016/2018)

1. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 2016/2018 compete al personale della Polizia Locale che, **in via continuativa**, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Per lo svolgimento di tali attività è prevista un'indennità giornaliera secondo la seguente tabella:

A	svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 1,00
B	svolgimento di servizi esterni in orario, notturno o festivo/diurno	€ 1,50
C	svolgimento di servizi esterni in orario notturno e festivo	€ 2,00

3. Nel caso di prestazione lavorativa, nel corso della medesima giornata, che interessi orari diversi verrà corrisposta l'indennità di importo maggiore.
4. Il servizio esterno viene considerato come espletato in via continuativa qualora venga effettuato, in un arco di tempo quindicinale (secondo l'attuale organizzazione di lavoro del Comando di Polizia Locale), per almeno 2/3 del periodo di lavoro considerato.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base delle presenze e dell'attestazione del Responsabile dell'Area Polizia Locale in merito all'effettivo svolgimento dei servizi esterni di cui al precedente comma 4.
6. L'effettiva erogazione in busta paga, della presente indennità, avverrà entro il secondo mese successivo a quello nel quale l'indennità è maturata.
7. La presente indennità si applica a decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente contratto.
8. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con quella di cui al precedente articolo 8 e spetta esclusivamente al personale della Polizia Locale.

Art. 22
Indennità di funzione
(art. 56-sexies, CCNL 2016/2018)

1. Al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene riconosciuta un'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 determinato, 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 € 1.500,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. I criteri per la determinazione dell'indennità di cui al precedente comma 2 sono così determinati:

PROGRESSIVO	CRITERIO	SOTTO-CRTERIO	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE
1	GRADO	VICE-COMANDANTE	**3**
		ISTRUTTORE/AGENTE SCELTO	1
2	COORDINAMENTO DI PERSONALE (Personale a cui è assegnato formalmente il coordinamento diretto di personale)	STABILMENTE	**3**
		TEMPORANEAMENTE	1
		MAI	0
3	RESPONSABILITA' PROCEDIMENTO (formale assegnazione di responsabilità di procedimento ex L. 241/90)	RESPONSABILITA' PROCEDIMENTO	**2**
		NESSUNA RESPONSABILITA' PROCEDIMENTO	0
4	ETEROGENITA' COMPITI E PROCEDIMENTI (funzioni eterogenee, non inquadrabili all'interno di una sola particolare materia trattata)	ALTA	**3**
		MEDIA	2
		BASSA	1
		NESSUNA	0
5	RESPONSABILITA' OPERATIVA ELEVATA PER ATTIVITA' ESTERNA (Responsabilità che si sostanzia nel coordinamento di operazioni sul campo)	ALTA	**3**
		MEDIA	2
		BASSA	1
		NESSUNA	0
	RESPONSABILITA' CHE COMPORTA	SI	**3**

6	POTERE DI FIRMA CON VALENZA ESTERNA	NO	0
7	GRADO DI AUTONOMIA	ELEVATA	**3**
		SUFFICIENTE	1
		NESSUNA	0

4. L'indennità sarà attribuita secondo la seguente gradualità:

PUNTEGGIO	**IMPORTO INDENNITA'**
Da 16 a 20	**€ 1.500,00**
Da 12 a 15	**€ 1.300.00**
Da 10 a 11	**€ 1.100,00**
Da 8 a 9	**€ 900,00**
Inferiore a 8	**NESSUNA INDENNITA'**

5. La quantificazione dell'indennità spettante ai singoli dipendenti è determinata a seguito di provvedimento formale del Responsabile dell'Area Polizia Locale con il quale viene attributo il punteggio effettivo di cui al precedente comma 3.
6. L'indennità è riproporzionata per i lavoratori part-time nonché in base ai mesi di effettivo servizio prestato. Per mese di effettivo servizio prestato si intende solamente quello per il quale vi sia l'effettiva prestazione del servizio per almeno la metà dei giorni lavorativi del mese (certificata da specifiche timbrature di entrata e di uscita).
7. La presente indennità verrà erogata con cadenza mensile e l'importo sarà determinato dividendo per 12 l'importo annuale di cui al precedente comma 4.
8. L'effettiva erogazione in busta paga, della presente indennità, avverrà entro il secondo mese successivo a quello nel quale spetta l'indennità.
9. L'indennità si applica a decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente contratto.
10. L'indennità è cumulabile con l'indennità di turno, l'indennità di vigilanza, l'indennità di servizio esterno (di cui al precedente articolo 21).
11. L'indennità, invece, non è cumulabile con le indennità di cui ai precedenti articoli 9 e 10 e spetta esclusivamente al personale della polizia locale.

Art. 23
Proventi delle violazioni al Codice della strada
(art. 56-quater, CCNL 2016/2018)

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2016/2018 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992, sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
   a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
   b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/05/2018;
   c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Nell caso l'Amministrazione, in sede di ripartizione annuale delle risorse di cui dall'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992, intenda destinarne una parte alle finalità di cui al precedente comma 1., informerà, in via preventiva, i soggetti sindacali. Su richiesta di quest'ultimi, l'Amministrazione attiverà un incontro di verifica congiunta, per una valutazione in merito alle destinazioni di tali risorse, in coerenza con le suindicate previsioni legislative e per le finalità indicate all'articolo 56 quater del CCNL 2016/2018.

TITOLO IV – NORME FINALI

Art. 24
Norme di Garanzia per i servizi pubblici essenziali

1. Nel caso di proclamazione di un'unica giornata di sciopero del personale, tenuto conto delle previsioni della legge 146/90 e s.m.i., che intendono assicurare esclusivamente la continuità dei servizi normalmente garantiti in via continuativa per tutti i giorni della settimana, non sarà garantito alcun servizio.
2. Nel caso di scioperi indetti per almeno due giorni consecutivi, saranno assicurati, a partire dalla seconda giornata, unicamente i seguenti servizi, per le prestazioni e con le modalità indicate nella tabella sottostante:

Servizi o Uffici	***Funzioni essenziali***
Stato civile	*Raccoglimento delle registrazioni di morte*
Servizio Elettorale	*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*
Polizia Municipale	*Attività richiesta dall'A.G. e interventi in caso di trattamento sanitario obbligatorio*
Servizio personale - Solo nel caso in cui lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata e nei giorni tra il 8 e il 22 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni)	*Pagamento delle retribuzioni* *Compilazione e controllo delle distinte di versamento dei contributi previdenziali*

3. In riferimento ai servizi forniti dal Comune tra quelli indicati al comma 1 si individuano i seguenti contingenti di personale esonerati dall'effettuazione dello sciopero:

Servizio	*Cat*	*Profilo Prof.*	*N.*
Stato Civile	*C*	*Istruttore Amm.vo*	*1*
Elettorale	*C*	*Istruttore Amm.vo*	*1*
Polizia Locale	*C e D*	*Agente di P.L. e Istr. dir.vo*	*2*
Servizio Personale	*C o D*	*Istruttore Amm.vo/Contabile o Istruttore Direttivo*	*1*

4. I responsabili dei servizi, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale inclusi nei contingenti di cui al comma precedente adottando, ove possibile, criteri di rotazione.
5. I nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero, il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione, ove possibile.

6. E' fatto divieto ai responsabili di verificare o quantificare, la volontà del personale di aderire allo sciopero.
7. I responsabili dovranno astenersi dall'assegnare prestazioni di lavoro straordinario al personale esentato dallo sciopero ai sensi del presente accordo.
8. Per quanto non previsto dal presente articolo, si fa riferimento alla legge 146/90 e s.m.i..

Art. 25
Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia, alle altre, richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

ALLEGATO A

PROCEDURE E CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (Art. 16 CCNL 2016/2018)

1. La progressione economica nella categoria si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCI cui il presente documento è allegato.
2. Le selezioni per l'attribuzione della P.E.O. dovranno essere effettuate previa quantificazione delle risorse della parte stabile del fondo per le risorse decentrate, in sede di sottoscrizione del relativo accordo.
3. I relativi benefici avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di approvazione della relativa graduatoria finale, decorsi comunque i termini di cui al successivo comma 13.
4. L'accordo, di cui al precedente comma 2., perché sia applicabile nei termini di cui al precedente comma 3, tenuto conto della tempistica di cui ai successivi commi, dovrà essere sottoscritto entro e non oltre il mese di giugno dell'anno di decorrenza.
5. Il Responsabile di P.O. dell'Ufficio Personale provvede, entro 15 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo, con apposita determinazione, ad indire la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali e ad approvare il relativo bando.
6. Del bando ne viene data pubblicità, sia mediante affissione all'albo pretorio on-line che, contestualmente, mediante avvisi interni (mail e/o comunicazioni cartacee), a tutti i dipendenti a tempo indeterminato dell'Ente.
7. Entro 30 giorni dall'affissione all'albo pretorio on-line, i dipendenti interessati possono far pervenire, all'Ufficio Personale, mediante registrazione al protocollo comunale, apposita domanda (redatta secondo il modello allegato al bando). Nella domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta e corredata di copia di un documento di riconoscimento in corso di validità, i candidati dovranno autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati, compresi quelli che si riferiscono a periodi lavorati in altri comuni e/o inerenti le valutazioni conseguite in uno o più anni del triennio precedente la data di decorrenza della progressione orizzontale presso altri Comuni.
8. Le valutazioni conseguite in altri Comuni con punteggio diverso da quello attribuito nel Comune di Polesella, verranno riproporzionate in base al parametro del Comune di Polesella.
9. In caso di più valutazioni nel medesimo anno verrà effettuata la media delle valutazioni conseguite.
10. Alla selezione non potranno partecipare i dipendenti che, sia nel triennio precedente all'anno di decorrenza della P.E.O. sia entro il termine di scadenza del bando, siano stati destinatari di sanzioni disciplinari, diverse dal rimprovero verbale.
11. Scaduto il termine perentorio di cui al precedente comma 7., il Responsabile di P.O. dell'Ufficio Personale, **entro 15 giorni**, redigerà, per ciascun dipendente, una scheda nella quale sarà evidenziata l'ammissione o la non ammissione alla selezione e, in caso di ammissione, il punteggio attribuito, con la distinzione del punteggio per la valutazione della performance individuale da quello per l'esperienza maturata nella posizione economica di appartenenza.
12. Entro il termine di cui al precedente comma 11., le schede dovranno essere trasmesse al Segretario comunale, corredate della documentazione giustificativa del punteggio attribuito.
13. **Entro 15 giorni** dal ricevimento della documentazione di cui al precedente comma 12., il Segretario comunale potrà richiedere ulteriore documentazione al Responsabile di P.O. dell'Ufficio Personale e/o ai singoli dipendenti. In tal caso, gli interessati dovranno far pervenire la documentazione **entro 15 giorni** dalla richiesta.

14. Trascorso il termine di cui al comma 13, il Segretario comunale, con propria determinazione, tenuto conto di quanto sancito all'articolo 6 del CCI cui il presente documento è allegato, approverà la graduatoria finale per singola categoria, indicando i beneficiari della progressione economica, trasmettendola al Responsabile di P.O. dell'Ufficio Personale affinchè provveda al riconoscimento del beneficio economico con la seconda mensilità successiva a quella di ricevimento del provvedimento.
15. **Entro 30 giorni** dalla pubblicazione della determinazione sull'albo pretorio on-line, gli interessati possono presentare, al Segretario comunale, eventuali rilievi e/o contestazioni sui quali il Segretario comunale deciderà in via definitiva entro e non oltre 10 giorni.

La Delegazione di parte pubblica, composta da

Presidente dott. TIEGHI RUGGERO _____

Componente TREVISAN SILVIO _____

e la Delegazione di parte sindacale, composta dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei Sig./Sig.re, delegati dai Rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali

RSU GUERZONI PAOLA _____

RSU LAVEZZO CRISTINA _____

RSU PRUDENZIATO DIEGO _____

RSU _____ _____

CGIL-FP ZANINI PAOLO _____

CISL-FP MALIN FRANCESCO _____

UIL-FPL PAVARIN CRISTIANO _____