

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE
NORMATIVA 2020 - 2022 DEL COMUNE DI GIUGLIANO IN CAMPANIA**

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

1. Il presente C.C.D.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei C.C.N.L. di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - a) D.Lgs.165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", e successive modifiche e integrazioni;
 - b) art.4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016;
 - c) CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018;
 - d) le disposizioni dei precedenti CCNL che continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018 o non disapplicate.

ART. 2

AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, DISCIPLINA TRANSITORIA

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno, ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono con il medesimo disciplinati.
3. Il presente contratto ha validità triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art.7, comma 4 del CCNL del 21/05/2018. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione del presente contratto salvo diversa prescrizione in esso.
4. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al comma 4, devono essere negoziati con cadenza annuale in modo che la stipula definitiva avvenga entro il 31 dicembre di ciascun anno.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Allegato 01 CCNL FPL

gn

RL

SP

Aut
Frederico
15
16

ART. 3
INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI DECENTRATI

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.
5. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia ai CCNL vigenti.
6. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

ART. 4
RELAZIONI SINDACALI

1. E' riconosciuta quale esigenza primaria la definizione di un sistema di relazioni sindacali che persegua il miglioramento della qualità dei servizi. A tale scopo, nel rispetto della distinzione dei ruoli e della reciproca autonomia, il confronto tra Amministrazione e soggetti sindacali è ritenuto essenziale, anche al fine di valorizzare le risorse umane e di assicurare una organizzazione del lavoro flessibile, rivolti a perseguire gli obiettivi di soddisfazione delle esigenze della comunità locale.
2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli, nel rispetto di quanto stabilito nel CCNL del 21/05/2018:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa, anche di livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 (contrattazione territoriale).
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 - 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
5. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

6. I componenti della delegazione di parte datoriale sono nominati dalla Giunta Comunale.

ART. 5

CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO E ATTI UNILATERALI

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è 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. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.



ART. 6

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 ed immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:
 - a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
 - c) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI non potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, fino all'elezione della stessa.
3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.
4. Per i tempi e le procedure di stipula si fa riferimento all'art.8 del CCNL del 21/05/2018.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO II – RISORSE E PREMIALITA'

ART. 7

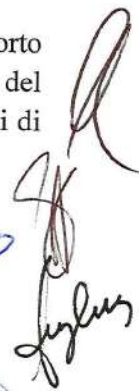
FONDO DI CUI ALL'ART. 67 CCNL DEL 21.05.2018

1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate" è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori con le integrazioni di parte stabile e variabile previste dall'art.67 ove applicabili.



ART. 8

3



STRUMENTI DI PREMIALITÀ

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, il fondo annuale così come costituito sarà destinato a finanziare i seguenti istituti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, in osservanza di specifici criteri:
 - Compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi: "performance individuale e performance organizzativa";
 - compensi e indennità varie;
 - progressioni economiche del personale dipendente all'interno della categoria (c.d. "progressioni orizzontali").

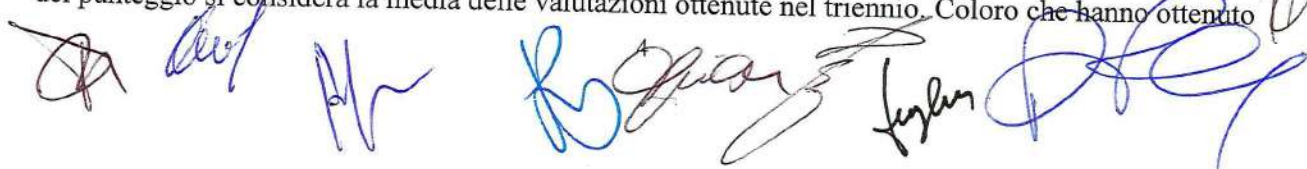


ART. 9



PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo ad una quota non totalitaria di dipendenti.
3. Le parti annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo possono destinare una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di progressioni economiche orizzontali.
4. Gli incrementi delle posizioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° 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 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 in base a quanto stabilito al successivo punto 8 (peso 60%). Le progressioni sono attribuite, in base a quanto stabilito al successivo punto 9, anche in relazione alle competenze acquisite dal dipendente e valutate dal dirigente del Settore di appartenenza al momento in cui si indice la selezione o dall'ultimo dirigente che lo aveva in carico (peso 40%);
6. Ai fini della partecipazione della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso del periodo minimo di due anni di permanenza nella posizione economica in godimento, maturato al 31 dicembre precedente l'anno al quale si riferisce la selezione;
7. con riguardo alla maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
8. Ai fini di quanto precisato al punto 5, primo periodo, ogni candidato deve aver conseguito nel triennio precedente a quello in cui è stata indetta la procedura per l'attribuzione della P.E.O., una valutazione media non inferiore al 70% del punteggio massimo attribuibile, in relazione alla misurazione e valutazione dei risultati del sistema di valutazione dell'Ente. Ai fini dell'attribuzione del punteggio si considera la media delle valutazioni ottenute nel triennio. Coloro che hanno ottenuto



un punteggio che non gli ha consentito di ottenere per due anni del triennio una valutazione sufficiente a conseguire l'erogazione del salario accessorio connesso alla performance non possono partecipare alla procedura e qualora lo facciano devono essere esclusi. Al presente criterio viene attribuita, in proporzione alla media dei punteggi ottenuta, un peso massimo del 60% del punteggio complessivo, espresso in centesimi. Solo per coloro che con riferimento ad uno o più anni sono risultati non valutabili in quanto in permesso retribuito, la media verrà effettuata con riguardo al solo periodo, di almeno un anno, oggetto di effettiva valutazione.

9. Assume altresì rilievo lo sviluppo delle competenze professionali, di cui al precedente punto 5, secondo periodo, affidato alla valutazione del dirigente del Settore di appartenenza al momento in cui si indice la selezione o dall'ultimo dirigente che lo aveva in carico. A tale criterio è assegnato un peso massimo del 40% del punteggio complessivo. L'attribuzione del punteggio, come di seguito specificato, viene formulata sulla base dei seguenti fattori che devono essere valutati in base alle mansioni ascrivibili alla categoria di appartenenza:

- Integrazione al lavoro di gruppo: punti da 0 a 3;
- Autonomia: punti da 0 a 3;
- Risoluzione dei problemi: punti da 0 a 4;
- Accuratezza e affidabilità nell'esecuzione: punti da 0 a 4;
- Assiduità al lavoro: punti da 0 a 4;
- Flessibilità e interesse al miglioramento: punti da 0 a 3

per un totale massimo di punti 21, che sarà poi rapportato in centesimi.

10. Si collocano utilmente in graduatoria ai fini della progressione economica solo coloro che conseguono un punteggio complessivo, espresso in centesimi, pari ad almeno 75/100.

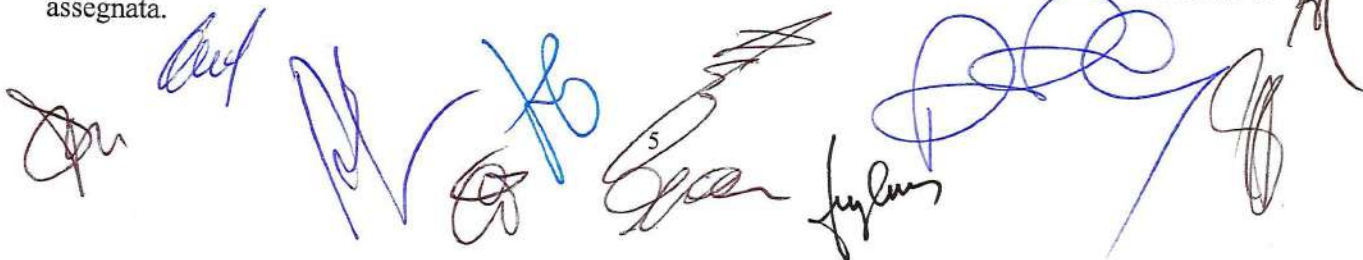
11. Allorché sia sottoscritto in via definitiva il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il dirigente del Settore Affari Istituzionali procede alla pubblicazione di apposito bando portato a conoscenza di tutti gli aspiranti aventi diritto con avvisi che assicurino adeguata diffusione. Ciascun aspirante avente diritto provvederà a proporre domanda nei termini fissati dal bando. La domanda non può essere sottoscritta dagli eredi.

12. Per ciascun dipendente è compilata una scheda di valutazione predisposta dal Servizio personale e trattamento economico per la parte riguardante la Performance, cui si aggiunge, da parte del Dirigente del Settore di appartenenza alla data dell'avviso di indizione della selezione o dell'ultimo dirigente che lo aveva in carico, la valutazione delle competenze professionali secondo i criteri su descritti.

13. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di approvazione con riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 10 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Dirigente del Settore Affari Istituzionali decide in via definitiva. Questa ulteriore valutazione è rimessa ad un apposito collegio composto dal dirigente di riferimento, dal Segretario Generale dell'ente e dal dirigente più anziano nel ruolo.

14. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definito ed approvato l'elenco generale dei dipendenti ammessi alla selezione con i relativi punteggi complessivi, e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

15. Tutte le comunicazioni al personale dipendente avverranno attraverso la mail istituzionale a assegnata.



16. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che nel corso del triennio precedente a quello al quale si riferisce la selezione, hanno ricevuto una sanzione disciplinare, compreso il rimprovero scritto e la censura.

17. Sono altresì ammessi alla procedura esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente alla decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari ad almeno 170 giorni lavorativi effettivi per coloro che lavorano su 5 giorni settimanali e 200 per coloro che lavorano su 6 giorni settimanali, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:

- ferie e riposo compensativo;
- assenza per infortuni per causa di servizio;
- permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
- astensione per maternità;
- assenza per donazione sangue o protezione civile;
- assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3.

18. I dipendenti pervenuti per mobilità da altra pubblica amministrazione potranno partecipare alla selezione solo dopo avere maturato almeno due anni di permanenza nel Comune di Giugliano in Campania, maturati al 31 dicembre precedente l'anno al quale si riferisce la selezione.

19. Lo scorrimento delle graduatorie e quindi l'attribuzione del passaggio economico al dipendente, avviene fino al completo esaurimento delle risorse finanziarie eventualmente assegnate nell'anno.

Criteria Generali:

a. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.

b. Le progressioni orizzontali sono attribuite in modo selettivo e meritocratico sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi e dal Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente.

c. Può beneficiare della progressione economica orizzontale una quota non totalitaria di dipendenti e nei limiti della quota delle risorse decentrate (parte stabile) a ciò destinate annualmente.

d. L'importo eventuale da destinare alle progressioni orizzontali sarà determinato annualmente in sede contrattazione collettiva decentrata integrativa, in misura tale da consentire una disponibilità residua di risorse da destinare alla performance.

e. Per quanto non previsto nei presenti criteri si rimanda ai vigenti CCNL Funzioni Locali, che in caso di discordanza, prevale sugli stessi.

f. A parità di punteggio ed in presenza di risorse limitate viene data la precedenza nell'ordine: 1) al più anziano di servizio in ruolo complessivamente reso nella pubblica amministrazione; 2) al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica; 3) al più anziano di età.



ART. 10
CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 8, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) in base ai principi di cui al D.L.gs.150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate dai Dirigenti, dalle Posizioni Organizzative e dall'OIV;
- f) la valutazione ai fini dell'attribuzione delle premialità avverrà secondo quanto previsto nel sistema di valutazione adottato dall'ente, in conformità a quanto disposto dalla vigente normativa.



ART. 11
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE - CRITERI GENERALI E DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE






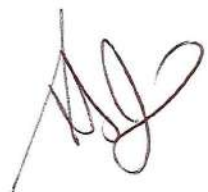
1. Per favorire lo sviluppo professionale e di carriera, in modo coerente con l'obiettivo di erogare servizi e prodotti di livello qualitativo e quantitativo ottimale, è adottato un sistema di valutazione dei risultati e delle prestazioni lavorative individuali dei dipendenti.

2. Il sistema di misurazione della performance prevede che il conseguimento degli obiettivi costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa. I compensi destinati a tale istituto contrattuale saranno corrisposti a seguito del processo di valutazione della performance in base alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di cui al Piano degli Obiettivi.

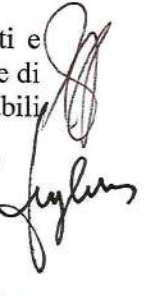
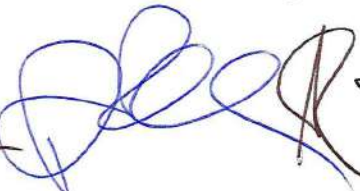

3. Il ciclo di gestione della performance prevede le seguenti fasi:

- programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
- programmazione operativa e gestionale;
- definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici;
- predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi;
- monitoraggio e confronto periodico;
- verifica degli obiettivi e dei risultati;
- controllo e validazione dei risultati;
- misurazione e valutazione della performance individuale.

4. La valutazione della performance individuale prevede la valutazione dei comportamenti e delle competenze attraverso apposite schede redatte dai Dirigenti, i quali possono avvalersi, al fine di acquisire informazioni ed elementi di conoscenza utili, dei propri collaboratori di cat. D, responsabili



7



dei Servizi. Inoltre i Dirigenti si confrontano al fine di meglio uniformare l'interpretazione e la concreta applicazione dei fattori di valutazione.

5. La valutazione deve essere effettuata secondo logiche meritocratiche e dovrà valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi.

6. La scheda di valutazione viene sottoscritta per presa visione dal dipendente che può chiederne il rilascio di copia.

7. Il dipendente può chiedere contraddittorio in riferimento alla valutazione stabilita dal Dirigente entro 10 giorni dalla sottoscrizione, in modo formale e motivato, e può chiedere di essere sentito dal Dirigente.

8. La liquidazione dei compensi relativi alla valutazione della performance deve avvenire, di norma, con l'erogazione dello stipendio di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.

9. Al sistema incentivante concorrono i dipendenti con rapporto di lavoro presso l'Ente sia a tempo indeterminato che a tempo determinato che maturi un periodo di servizio per l'anno di riferimento non inferiore ai due terzi delle presenze ordinariamente previste ed una valutazione della performance pari almeno al 80% del punteggio massimo attribuibile.

La quota del fondo delle risorse decentrate destinata agli incentivi viene determinata in sede di riparto annuale.

10. In sede di riparto vengono definite le risorse da destinare a specifici progetti finalizzati all'accrescimento dei servizi ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture.

A tal fine i dirigenti di riferimento devono:

- individuare i progetti indicando gli obiettivi da conseguire, i tempi di realizzazione, i sistemi di verifica a consuntivo;
- quantificare il budget;
- individuare il personale coinvolto nel progetto e i relativi compiti e responsabilità;
- rendicontare, a conclusione del progetto i risultati ottenuti e, in caso di positivo raggiungimento, ripartire l'incentivo fra il gruppo di lavoro liquidando, a conclusione della valutazione, le quote individuali spettanti.

11. In caso di corresponsione di importi derivanti da altre forme incentivanti (progettazione art. 92 D. lgs. N. 163/06), avvocatura, ICI, Istat e progetti vari) per valori superiori all'importo di € 5.000,00 su base annua, l'incentivo al merito viene ridotto di una percentuale pari al 50% dell'importo di produttività medio percepito a titolo di incentivo specifico e riferito alla stessa annualità.

12. La medesima disciplina si applica ai titolari di posizioni organizzative e di alta professionalità con riferimento alla retribuzione di risultato.

13. La maggiorazione di cui all'articolo 69 comma 2 del contratto 2016/2018 è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente e verrà erogata al dipendente che per ogni profilo di posizione economica di accesso come indicate all'articolo 12 comma 2 del CCNL 21.05.2018 ha conseguito la votazione più alta.

In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:

- a) Non avere mai percepito la maggiorazione suddetta;
- b) Media delle valutazioni conseguite nei due anni precedenti;
- c) Il più anziano di servizio dell'ente



ART.12
CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI
RISULTATO DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO TITOLARI DI POSIZIONE
ORGANIZZATIVA

Ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato prevista dall'art.15 del CCNL 21/05/2018 si rinvia al regolamento approvato con delibera di Giunta Comunale n. 92 del 28.06.2019 ed a quanto previsto dalla delibera di Giunta Comunale n. 111 del 17.09.2019 (approvazione pesatura posizioni organizzative).

ART.13
COMPENSI E INDENNITÀ VARIE

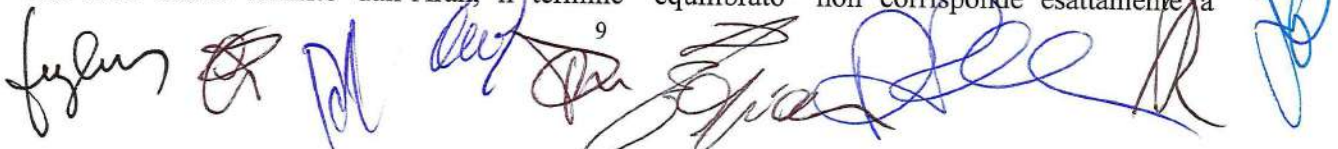
Principi Generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente di Settore mediante apposita determinazione.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione, che si caratterizza per aspetti peculiari "negativi" (quindi in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità).
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente di Settore.
8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 4. I risparmi confluiscono nella parte variabile del fondo dell'anno successivo.

Indennità di turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL del 21/05/2018. In particolare le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. Come chiarito dall'Aran, il termine "equilibrato" non corrisponde esattamente a

9



“numero identico in quanto un ragionevole differenziale tra i turni antimeridiani e quelli pomeridiani (di una o due unità) giustificato da esigenze organizzative non sembra che contraddica il concetto di equilibrio. Tuttavia, non può ritenersi ragionevolmente “equilibrata” una turnazione in cui i turni effettuati in orario antimeridiano siano superiori al 60% e quelli pomeridiano inferiori al 40%.

2. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive; i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
3. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
4. Annualmente, in sede di contrattazione decentrata integrativa, viene operata una quantificazione presunta delle risorse decentrate occorrenti al finanziamento di tale istituto, determinata sulla base della quota delle risorse a medesimo titolo erogata l'anno precedente e risultante a consuntivo.
5. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento ai turni effettuati nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del piano di turnazione predisposto dal competente Dirigente di Settore previa costituzione del fondo di cui all'art. 67 del CCNL.
6. Attualmente il servizio di polizia municipale (vigilanza) è effettuato su turni antimeridiani e pomeridiani, e solo eventualmente notturni in relazione alle esigenze dell'ente.

INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

1. Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- b) disagiate;
- c) implicanti il maneggio di valori.

Annualmente, in sede di contrattazione decentrata integrativa, viene operata una quantificazione presunta delle risorse decentrate occorrenti al finanziamento di tale istituto, determinata sulla base della quota delle risorse a medesimo titolo erogata l'anno precedente e risultante a consuntivo

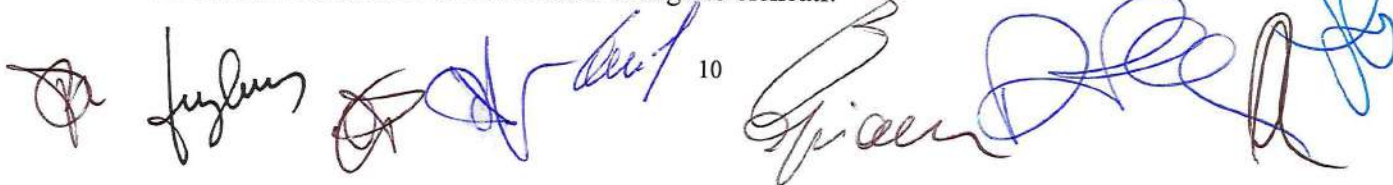
L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00

La misura dell'indennità è determinata in sede di contrattazione integrativa, sulla base di specifici criteri individuati direttamente dal CCNL, e cioè:

- a) l'effettiva sussistenza ed incidenza di ciascuna delle condizioni legittimanti sulle attività svolte dal dipendente;
- b) le caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:



- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- lavori di manutenzione stradale;
- svolgimento dell'attività esterna in luoghi che sono potenzialmente fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente.

Per le attività a rischio da svolgersi in questo Ente si fa riferimento al seguente indice di rischio attribuito all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:

- indice di rischio basso € 0
- indice di rischio medio € 1,00
- indice di rischio alto € 3,00
- indice di rischio molto alto € 5,00

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Dirigenti dei Settori.

ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Ai fini del precedente comma s'intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).

Le attività disagiate saranno remunerate con una indennità pari ad € 1 per ogni giorno di effettiva presenza.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Dirigenti di Settore.

MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli dirigenti, sulla base delle presenti disposizioni.

Per le attività che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera di € 1,50 per ogni giornata di effettiva presenza e servizio di cui al presente comma.

In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, non si può superare il valore massimo giornaliero previsto dal contratto.

L'indennità di cui alla presente disposizione non è cumulabile con quella di cui al successivo art. 15 (art. 56 quinquies del CCNL 21.05.2018).

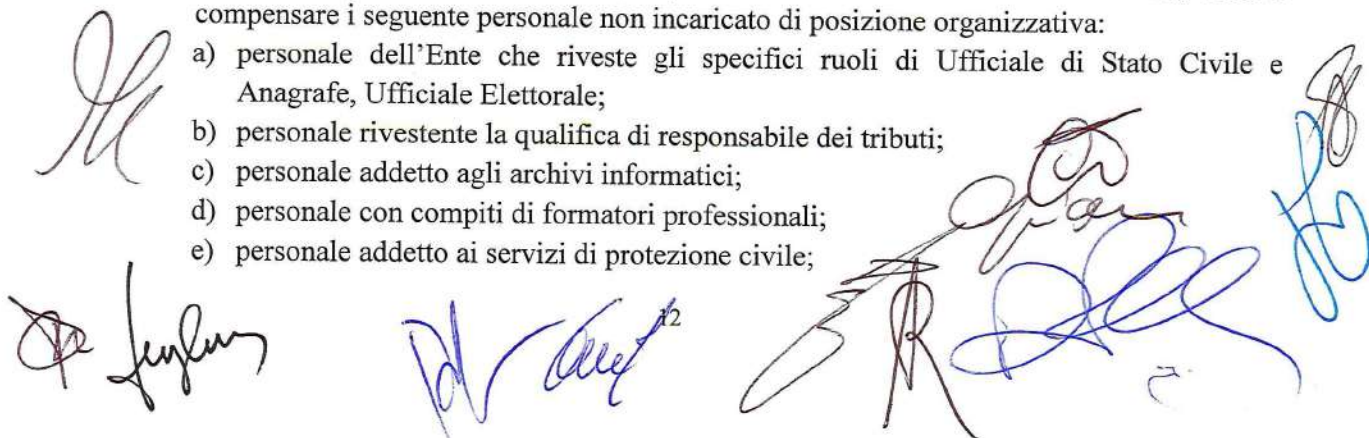
Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Indennità di reperibilità

1. Per i servizi di Polizia Municipale, Manutenzione, Protezione Civile, Servizi Sociali, Autisti comunali e Stato Civile, limitatamente ai decessi, è istituito il servizio di pronta reperibilità.
2. Ai dipendenti per i quali viene istituito il servizio di pronta reperibilità, ai sensi dell'art. 24 del C.C.N.L. 2016-2018 del comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, spetta una indennità pari ad €. 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nel più breve tempo possibile e comunque in un arco di tempo non superiore a trenta minuti;
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 2 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.
6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies del CCNL 21.05.2018)

1. L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies comma 1 del C.C.N.L. 21.05.2018, volta a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D, non incaricato di posizione organizzativa;
2. L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies comma 2 del C.C.N.L. 21.05.2018, volta a compensare il seguente personale non incaricato di posizione organizzativa:
 - a) personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale;
 - b) personale rivestente la qualifica di responsabile dei tributi;
 - c) personale addetto agli archivi informatici;
 - d) personale con compiti di formatori professionali;
 - e) personale addetto ai servizi di protezione civile;



- f) personale addetto all'URP;
 - g) personale cui sono attribuite le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
3. L'importo massimo del compenso di cui al precedente punto 2 è definito in € 300,00 annui lordi.
 4. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
 5. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 2 del richiamato art. 70 quinquies CCNL 21.05.2018 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - a) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
 - b) € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
 - c) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;

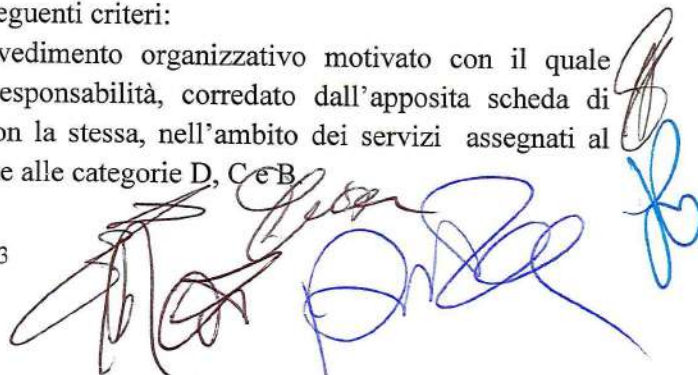
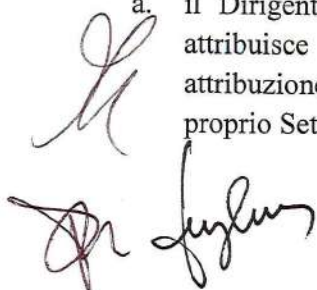
Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).

Annualmente, in sede di contrattazione decentrata integrativa, viene operata una quantificazione presunta delle risorse decentrate occorrenti a finanziamento di tale istituto, in base al numero dei soggetti incaricati e al valore massimo economico attribuito cadauno.

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (comma 1) nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.05.2018)

1. I dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria.
2. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento" atteso che per i dipendenti appartenenti alle Categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.
3. L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità di procedimento, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art.52 del D.Lgs.n.°165/2001.
4. La specifica responsabilità può essere riferita anche al conseguimento di particolari obiettivi con diretta assunzione di responsabilità di risultato.
5. Detta responsabilità viene attribuita secondo i seguenti criteri:
 - a. il Dirigente del Settore adotta un provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce le posizioni con particolari responsabilità, corredato dall'apposita scheda di attribuzione dei punteggi o coincidente con la stessa, nell'ambito dei servizi assegnati al proprio Settore tra il personale appartenente alle categorie D, C e B



- b. il provvedimento motivato dovrà indicare le specifiche mansioni che si ricollegano ai requisiti indicati alla tabella allegata che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e la relativa graduazione;
- la corresponsione dei compensi è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni indicate nella scheda di valutazione allegato A;
- d) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
- e) I compensi annui per specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B, C e D, sono:
- Massimo euro 1.000,00 per categoria B
 - Massimo euro 1.440,00 per categoria C
 - Massimo euro 2.000,00 per categoria D
- f) Le indennità di cui al presente articolo sono proporzionate, nell'anno di riferimento, ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
- g) In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la quantificazione delle somme destinate a tale istituto potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti. In caso di incapienza delle risorse l'importo delle indennità sarà proporzionalmente ridotto.
- h) Gli incarichi possono essere revocati, con atto formale e motivato, dal Dirigente del Settore di riferimento: in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi; in conseguenza all'accertamento di gravi inadempienze da parte dell'incaricato; per periodi di assenza diversi da quelli di cui all'art. 9 superiori a 60 giorni continuativi; in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.
- i) La modalità di erogazione di tale indennità è effettuata a consuntivo dal Dirigente del Settore previa acquisizione di apposita relazione sull'attività espletata.

CAPO III – DISPOSIZIONI PER LA POLIZIA LOCALE

ART. 14

PRESTAZIONI DEL PERSONALE DI POLIZIA LOCALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO

Le prestazioni del personale della polizia municipale rese in occasione di svolgimento di attività ed iniziative organizzate da privati cittadini - associazioni e/o privati imprenditori, sono disciplinate dall'art.56-ter del CCNL previa disposizione attuativa del Dirigente della Polizia Municipale. Le parti demandano all'Amministrazione la disciplina del presente istituto, previa approvazione di apposito Regolamento.

ART. 15

INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO (ART. 56 QUINQUIES C.C.N.L. 21.05.2018)

1. In applicazione dell'art. 56-quinquies del CCNL del 21.05.2018, al personale che, in via continuativa, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, certificata dal Dirigente del Settore, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori (turno

diurno o pomeridiano):

- a) Euro 5,00 per prestazione lavorativa esterna di almeno tre ore al giorno, riproporzionata tenendo conto delle ore effettivamente rese nei servizi esterni.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. La presente disciplina trova applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2020.
4. L'indennità di cui all'art. 56/quinquies del CCNL 2016/2018, così come introdotta a livello decentrato dal presente CCDI è cumulabile con:
 - a) l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - b) l'indennità: di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) i compensi connessi alla performance individuale e collettiva.
5. Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70/bis del CCNL 2016/2018.
6. In considerazione delle specifiche funzioni affidate agli appartenenti al servizio di Polizia Municipale del Comune di Giugliano in Campania sono di seguito disciplinate le attività di lavoro in condizioni di disagio che si caratterizzano:
 - a) per le particolari condizioni di scomodità, interazione con pericolosi soggetti, continua esposizione ad agenti atmosferici, chimici, fisici o biologici.
 - b) per condizioni relative alla continuità del porto dell'arma che espone l'operatore anche a rischi fisici;
 - c) per gli improvvisi cambio turni per esigenze operative, e quant'altro riconducibile all'assolvimento del servizio in condizioni forzate.
 - d) per tutte le condizioni concernenti gli impieghi in ordine pubblico.
7. Il Dirigente della Polizia Locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte dei singoli addetti.

ART. 16

INDENNITÀ DI FUNZIONE (ART. 56 SEXIES C.C.N.L. 21.05.2018)

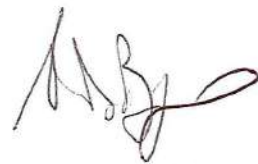
1. Al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere attribuita una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino ad un importo annuo massimo di € 2.000,00 per la categoria D e di € 1.500,00 per la categoria C, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Il Dirigente della Polizia Locale adotta un provvedimento motivato con il quale attribuisce l'indennità di funzione, corredato dall'apposita scheda di attribuzione dei punteggi. Il provvedimento dovrà indicare le specifiche mansioni che si ricollegano ai requisiti indicati alla tabella allegata che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e la relativa graduazione.
4. La corresponsione dei compensi è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni indicate nella scheda di valutazione allegato B;
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 2016/2018.



6. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale della Polizia Municipale l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.
7. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies.
8. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL. L'indennità viene erogata secondo i criteri previsti nell'allegato B.
9. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi).
10. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2020.

CAPO IV

ART. 17 BANCA DELLE ORE



1. È istituita la banca delle ore del Comune di Giugliano in Campania con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente, confluiscono le ore di lavoro straordinario debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo di n. 60 ore autorizzate.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il proprio debito orario.



ART. 18 ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE

1. In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.
2. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata di mezz'ora salvo i servizi svolti in turnazione.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore, ove istituita. Nel caso la banca delle ore non fosse istituita, il debito orario non recuperato nello stesso mese di maturazione



andrà in trattenuta dalla retribuzione del mese successivo.

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n.151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - 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;
 - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori;
 - per impedimenti oggettivi di natura personale.

ART. 19

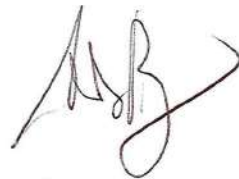
CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.

CAPO V – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

ART. 20

PERSONALE COMANDATO O DISTACCATO



1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del C.C.N.L. del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

ART. 21

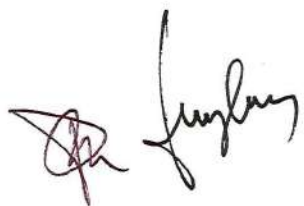
PERSONALE IN GESTIONE ASSOCIATA



1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato, tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

ART.22

WELFARE INTEGRATIVO



1. L'amministrazione disciplina in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.
3. Su iniziativa delle parti, e previa verifica della disponibilità delle risorse, potranno essere attivate forme di welfare integrativo, formalizzate in apposito accordo decentrato.

**ART. 23
SALUTE E SICUREZZA**



1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede gli art. 15, 18 e 47 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
3. L'Amministrazione si impegna a stanziare risorse finanziarie sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
4. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
5. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

**ART. 24
CLAUSOLA DI RINVIO**



Per quanto non previsto dal presente contratto, si fa rinvio alle clausole e disposizioni previste in materia dalle leggi nel tempo vigenti, dai CCNL e dai CCNQ.

ALLEGATO A

SCHEDA PER ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 70 quinquies comma 1 del. CCNL 21.05.2018)

Trattasi di incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato (svolgimento di specifici compiti che comportano responsabilità di gruppo o di procedimento - ARAN RAL-1564-Orientamenti applicativi).

L'indennità di che trattasi è commisurata al concreto esercizio di mansioni di responsabilità con esclusione dei periodi di congedo parentale e dei periodi di malattia con le modalità indicate dalla Circolare DFP 17.07.2008 n. 7, integrata con la Circolare 05.09.2006 n. 8, emanata in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 71 del Decreto Legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008.

L'ammontare complessivo da destinare alle indennità per specifiche responsabilità, prevede come limite massimo individuale così come stabilito.

L'indennità di cui sopra è onnicomprensiva di qualsiasi altra indennità per particolari responsabilità o professionalità previste dalle normative vigenti. Possono essere cumulati diversi compensi solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti, comunque non superiori ai limiti massimi previsti.

L'attribuzione avverrà previa individuazione da parte dei Dirigenti di Settore della sussistenza o meno delle condizioni lavorative che comportino specifiche responsabilità da parte del personale individuato, documentata da una relazione sull'attività svolta e sulla base dei seguenti criteri:

- Al personale della categoria D (con esclusione dei titolari delle posizioni organizzative):
 - a) In relazione alla attribuzione di responsabilità/coordinamento di servizi risultanti da specifico atto formale con validità annuale;
 - b) In relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna particolarmente complesse, comportanti responsabilità personali, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
- Al personale di categoria C:
 - a) In relazione all'esercizio di coordinamento di squadra o gruppi di lavoro, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
 - b) In relazione all'assegnazione di specifici compiti e/o attività e/o procedimenti o organizzazione di eventi, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
 - c) In relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna, comportanti responsabilità personali, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
- Al personale di categoria B:
 - a) In relazione all'assegnazione di specifici compiti e/o attività e/o procedimenti o organizzazione di eventi, risultante da apposito atto formale con validità annuale

1. L'elenco dei soggetti beneficiari dei compensi di cui all'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.05.2018 è definito entro il 30 gennaio secondo le indicazioni fornite dai singoli Dirigenti dei settori per il personale di rispettiva assegnazione. Detto elenco è comunicato alla D.T. in sede di contrattazione collettiva integrativa per la ripartizione del fondo risorse decentrate, per la verifica

delle risorse necessarie a finanziare detto istituto. Ciascun Dirigente al termine del suddetto iter provvede alla formalizzazione dell'atto di nomina.

2. la liquidazione dell'indennità, come di seguito specificata, viene effettuata mensilmente, per tutto il tempo di effettivo svolgimento delle particolari responsabilità.

3. I compensi per l'indennità di cui sopra sono stabiliti nella misura massima di € 2.000,00 per la categoria D, di € 1.440,00 per la categoria C e di € 1.000 per la categoria B. L'indennità viene parametrata alla luce dell'allegato prospetto, nonché in base alla quota massima stabilita annualmente, per il suddetto istituto, nella contrattazione decentrata.

4. Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto delle seguenti tre categorie, per punteggio massimo evidenziato a fianco delle stesse:

40 punti	Appartenenza alla categoria
30 punti	Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità
30 punti	Livello di autonomia

Nel dettaglio, per ciascuna delle categorie succitate, si assegneranno i punti massimi sotto riportati.

PUNTI	APPARTENENZA ALLA CATEGORIA
40	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria D che vengono investiti degli incarichi.
30	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria C che vengono investiti degli incarichi.
20	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria B che vengono investiti degli incarichi.

PUNTI	COMPLESSIVITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA'
Cat. "D" da 16 a 30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumano responsabilità collegate ad attività per le quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi e regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali 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.
Cat. "C" da 10 a 21	Si attribuiscono ai dipendenti che assumano responsabilità collegate ad attività per le quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi in incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.)
Cat. "B" da 3 a 15	Si attribuiscono ai dipendenti che assumano responsabilità collegate ad attività per le 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
Cat. " D " da 16 a 30	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
Cat. " C " da 10 a 21	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti a secondo una prassi consolidata.
Cat. " B " da 3 a 15	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 settore Organizzativo di riferimento, agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti a secondo una prassi consolidata.

Su proposta del singolo dirigente di Settore, la delegazione trattante di parte pubblica stabilisce il "peso" di ciascun dipendente individuato ai sensi del precedente art. 2.

Esempio pesatura e corrispondente fascia economica:

- Il dipendente Tizio è inquadrato nella categoria C (punti 30).
- La complessità del suo ruolo in relazione alla responsabilità assegnata è stata valutata punti 20.
- Il suo livello di autonomia è stata valutata pari a punti 18.

Totale punteggio: 68.

Indennità spettante: € 2.000,00 : 100 x 68 = € 1.360,00.

I compensi di cui al presente articolo sono revocabili in corso di anno e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate.

21

ALLEGATO B

CALCOLO INDENNITÀ DI FUNZIONE

A titolo di esemplificazione l'indennità di cui al presente articolo può essere erogata considerando le seguenti 3 variabili:

- 1) **Grado rivestito;**
- 2) **Responsabilità connesse al ruolo;**
- 3) **Caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'amministrazione.**

1) Grado rivestito

Categoria C :

- agente	8 punti
- assistente	10 punti
- assistente Capo	12 punti
- maresciallo	14 punti
- maresciallo Ordinario	16 punti
- maresciallo Capo	18 punti
-luogotenente (Responsabile Servizio di polizia municipale o incaricato di altre particolari responsabilità)	20 punti

2) Responsabilità connesse al ruolo

Anche in tal caso, nell'ottica di graduare il sistema di responsabilità connesse alla posizione rivestita, l'assetto delle responsabilità viene articolato su tre variabili di attività che ogni grado e ruolo può essere chiamato ad assumere, come di seguito rappresentato:

- I. Responsabilità su Progetti (risponde alla logica: quale risultato deve conseguire?)
- II. Responsabilità su Funzioni (risponde alla logica: quali funzioni svolge la posizione?)
- III. Responsabilità su Servizi (risponde alla logica: a quale sistema di servizi è adibito?)

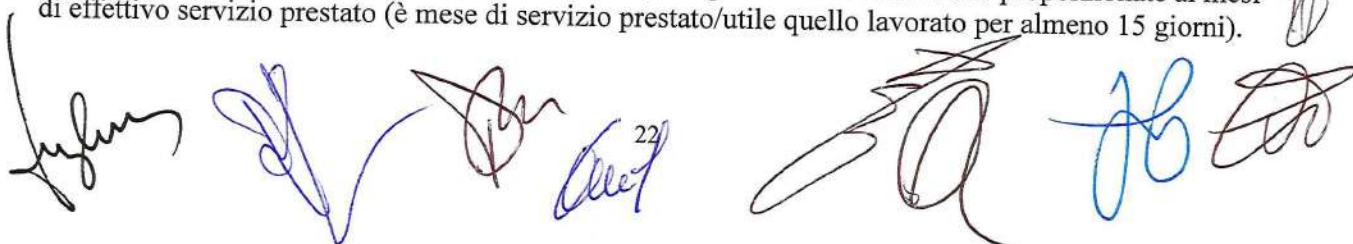
Il sistema di pesatura delle responsabilità può essere differenziato, rispetto alla valenza che l'ente può affidare a ciascun livello di responsabilità del ruolo, oppure risultare indifferenziato in una scala decimale, che riconosce un peso sino a 10 ad ogni gradualità come sopra specificata, ovvero:

- I. Responsabilità su Progetti – fino a punti 10
- II. Responsabilità su Funzioni – fino a punti 10
- III. Responsabilità su Servizi – fino a punti 10

3) Caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'amministrazione

Ente con competenze dirette ed indirette in ambito della sicurezza urbana, dell'ambiente e sociale, con notevole disagio socio-economico, di grandi dimensioni strutturali ed articolazioni organizzative interne.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).



L'importo massimo, pari ad € 2.000,00, viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale del Dirigente della Polizia Municipale.

L'incarico può essere revocato da parte del Dirigente competente a seguito di:

- conferimento di incarico di P.O.;
- ristrutturazione organizzativa;
- adozione di provvedimenti disciplinari superiori alla censura;
- collocazione in aspettativa di lungo periodo (superiore a sei mesi);

L'incarico cessa per:

- dimissioni e/o cessazione dal servizio (in questo caso, si considera mese di servizio prestato/utile quello lavorato per ameno quindici giorni);
- trasferimento ad altro servizio o ufficio;
- collocamento in posizione di comando o di distacco presso altro ente.

