



**CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL PERSONALE
DIPENDENTE**

Triennio 2019/2021



Handwritten signatures in purple and blue ink.

Handwritten signature in purple ink.

Handwritten signatures in blue and purple ink.



Sommario



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 4 - Quantificazione delle risorse

Art. 5 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate

Art. 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Art. 7 - Produttività e miglioramento dei servizi: corresponsione dei compensi correlati al merito e alla valutazione della performance organizzativa e individuale

Art. 8 - Maggiorazione del premio individuale

CAPO II - DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

Art. 9 - Principi generali

Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis CCNL

Art. 11 - Indennità di reperibilità

Art. 12 - Criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

Art. 13 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

Art. 14 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

CAPO III - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO)

Art. 15 - Principi e criteri generali di accesso

Art. 16 - Criteri per le progressioni economiche orizzontali (PEO)

Art. 17 - Pubblicità e ricorsi

CAPO IV - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 18 - Criteri per il conferimento, la revoca e la pesatura delle posizioni organizzative

TITOLO III: ALTRI ISTITUTI OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

Art. 19 - Rapporti di lavoro a tempo parziale

Art. 20 - Orario di lavoro

Art. 21 - Elevazione limite massimo individuale del lavoro straordinario

Art. 22 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario medio settimanale

Art. 23 - Salute e sicurezza sul lavoro

Art. 24 - Riflessi sulla qualità del lavoro delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi

Art. 25 - Personale Polizia Municipale indennità di funzione (ex art. 56 sexies)

ALLEGATI

ALLEGATO A - Prestazioni pericolose cui spetta l'indennità di rischio

ALLEGATO B - Scheda progressione economica all'interno della categoria

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato integrativo (CDI) si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia. Il contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 21/05/2018.
2. Esso avrà vigenza dal 1° gennaio 2019 salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CDI.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, così come possibili modifiche all'articolato normativo resesi necessarie, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione.
4. 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.
5. Il presente CDI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.
6. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CDI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.05.2018.

Art. 2

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 20 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3

Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
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. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.

3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa, con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 4

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.

Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 1, comma 3.

2. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b del CCNL vengono stanziare come da determinazione di costituzione annuale del fondo per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel PEG. Trattandosi di risorse variabili l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento nonché il relativo ammontare.

3. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 6 del presente contratto integrativo.

Art. 5

Utilizzo del Fondo risorse decentrate

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
- d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
- e) compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL;
- f) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3;
- g) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
- h) risorse da utilizzare per rimborsare risorse in relazione al personale comandato/trasferito per le gestioni associate.



Art. 6

Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le parti danno atto che fino alla data di sottoscrizione del presente accordo sono state applicate le disposizioni e gli istituti previsti nei CDI precedenti, prorogati in assenza di ulteriori contratti decentrati anche in quanto non in contrasto con i principi di cui al D.Lgs n°150/2009 e ss.mm.
2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con deliberazione della Giunta Comunale, previa certificazione della parte stabile da parte del responsabile dell'Area Finanziaria, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili", dalla parte relativa alle "risorse variabili" che sono rese disponibili dall'amministrazione nel bilancio di previsione e il cui utilizzo è subordinato alla conclusione della contrattazione decentrata tra le parti che ne definisce l'utilizzo. Le risorse variabili in particolare sono utilizzate per il finanziamento di istituti legati al riconoscimento delle professionalità ed al raggiungimento degli obiettivi.
3. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
4. L'Organismo di Valutazione (OdV) presidia l'utilizzo omogeneo degli strumenti e dei meccanismi incentivanti nell'ambito più generale della verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'Ente.

Art. 7

Produttività e miglioramento di servizi: corresponsione di compensi correlati al merito e alla valutazione della performance organizzativa e individuale

1. Le parti prendono atto che l'erogazione delle risorse del fondo, nello spirito della contrattazione collettiva, risulta strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è attuata in un'unica soluzione, successivamente alla verifica dei risultati parziali o totali raggiunti in coerenza con gli obiettivi specificatamente determinati in particolare all'interno degli strumenti programmatori dell'Ente (Bilancio previsionale e Dup, PEG/Pdo, Piano della Performance, etc.).

2. L'erogazione degli incentivi è strettamente correlata al sistema di valutazione annuale delle prestazioni del personale dipendente e viene effettuata sulla base dei criteri e delle modalità previste dal Regolamento per la valutazione delle performance vigente nell'anno di riferimento.
3. La valutazione avviene in particolare sulla base degli obiettivi annualmente definiti per l'attuazione di quelli riportati negli strumenti programmatori dell'Ente ed in particolare nel PEG e successivi atti, che comprende tutti gli obiettivi annuali di miglioramento dell'attività ordinaria e progettuali legati all'introduzione di innovazioni oltre agli indicatori delle attività ordinarie.
4. Almeno il 30% delle risorse disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 3 del CCNL, è utilizzato per l'incentivazione della performance individuale.

Art. 8

Maggiorazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito del vigente sistema di valutazione è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale (Art. 68, comma 2, lettera b del CCNL) attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, distribuito fra le categorie sulla base del numero dei dipendenti avente diritto alla performance individuale, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:
 - superiore valutazione media del triennio
 - in caso di parità fra due o più dipendenti avranno priorità coloro che non hanno ottenuto il beneficio l'anno precedente
 - maggiore anzianità di servizio nell'ente (nel caso di ulteriore parità)
3. Per l'individuazione di tale maggiorazione si prenderà come base di riferimento il totale delle risorse annualmente assegnate alla performance individuale (art. 68, comma 2, lettera b del CCNL).

CAPO II - DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ'

Art. 9

Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciute solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio, ad eccezione delle indennità di cui ai successivi articoli 12 e 13, che saranno decurtate solo in caso di malattia e riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del responsabile dell'Area.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CDI.



[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signature on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile di Area, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.

6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale dell'anno successivo.

Art. 10

Indennità condizioni di lavoro – art. 70 bis CCNL

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

2. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.

3. L'indennità è riconosciuta negli importi indicati di seguito determinati nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.

4. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile dell'Area.

5. Le indennità di cui al presente articolo hanno decorrenza dalla sottoscrizione del presente CDI.

6. Il Responsabile dell'Area competente è tenuto alla tempestiva segnalazione di variazioni nelle mansioni rilevanti per la corresponsione dell'indennità in oggetto.

7. Le parti, considerato il contesto dimensionale, sociale e ambientale di riferimento, gli specifici settori di attività e l'effettiva incidenza di tali criteri nell'organizzazione dell'Ente, hanno definito come segue modalità e ambiti di applicazione dell'indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL:

a) Attività esposte a rischi

I dipendenti impiegati in attività che comportano diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, con alta probabilità di infortunio hanno diritto ad una indennità per particolari condizioni di lavoro pari ad € 1,50 giornalieri. Rientrano in questo ambito le seguenti attività:

- utilizzo di materiali (agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- attività di gestione delle emergenze in caso di allerta meteo.

Si stabilisce che la presente indennità sia erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio – che rappresenta una situazione o condizione lavorativa diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento – è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza. Le prestazioni di lavoro per il cui svolgimento compete l'indennità di rischio sono elencate nella tabella riportata nell'allegato "A".

b) Attività inerenti il maneggio valori

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori cassa, nominati agenti contabili e agenti riscuotitori dell'ente, con atto formale ai sensi del vigente regolamento di contabilità, viene riconosciuta una indennità pari a:

- euro **1,00** giornaliera a condizione che l'entità del maneggio sia uguale o superiore all'importo indicativo di 516,00 euro mensili;
- euro **1,10** giornaliera a condizione che l'entità del maneggio sia uguale o superiore all'importo indicativo di 1032,00 euro mensili;
- euro **1,60** giornaliera a condizione che l'entità del maneggio sia uguale o superiore all'importo indicativo di 1.550,00 euro mensili;

c) Attività disagiate particolari

Le parti individuano i seguenti fattori particolari e rilevanti di disagio:

la prestazione richiesta, per esigenze di funzionalità dei servizi e non rientrante nelle ordinarie prestazioni di lavoro, resa sempre in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, anche in orari festivi e fuori sede, per garantire esigenze di rappresentanza dell'ente in occasione di eventi o manifestazioni istituzionali.

Ai dipendenti che svolgono tale tipologia di attività – attualmente quella di gonfaloniere e necroforo – viene riconosciuta una indennità di € **4,00**.

L'indennità di cui al presente punto c) può essere attribuita ad altri dipendenti previo accordo in sede di delegazione trattante con indicazione delle risorse necessarie nell'ambito del rispetto del tetto di spesa del fondo determinato dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti al momento dell'assegnazione.

Art. 11

Indennità di reperibilità

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. Esso è remunerato con la somma di €. 10,33 in applicazione dell' art. 7, comma 4, lettera i del CCNL per 12 ore al giorno

3. Le aree di pronto intervento, per le quali potranno essere organizzati i turni di reperibilità del personale, sono così individuate: manutenzioni del patrimonio, gestione delle emergenze, servizi di stato civile.
4. All'organizzazione e al controllo sulla regolarità dello svolgimento degli orari provvederà il Responsabile con apposita nota da trasmettere all'Ufficio del Personale per la liquidazione, da effettuarsi di norma, nel mese successivo a quello interessato.
5. Nell'ambito delle aree così definite il personale coinvolto ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dal CCNL.
6. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità fino ad un massimo 6 (sei) volte in un mese;
7. Per quanto riguarda le modalità di espletamento della reperibilità si prevede:
- obbligo di reperibilità e, in caso di chiamata, obbligo del dipendente a entrare in servizio nel più breve tempo possibile e comunque entro e non oltre 30 minuti;
 - in caso di chiamata le ore lavorate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario e non sono pertanto remunerate con l'indennità di reperibilità;
 - per i periodi di reperibilità inferiori a 12 ore l'indennità di € 10,33 viene maggiorata del 10% e poi proporzionata alla durata del turno di reperibilità, che non può comunque essere inferiore a 4 ore;
 - il servizio viene organizzato tenendo conto in via prioritaria della disponibilità volontaria del personale;
 - il personale reperibile nel giorno di riposo settimanale ha diritto alla fruizione del riposo compensativo secondo le modalità previste dal vigente CCNL;
 - la reperibilità è incompatibile con le assenze quali ad esempio infortunio, malattia, permessi, ferie, congedi vari.

Art. 12

Criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

1. La situazione lavorativa che implica particolare responsabilità è caratterizzata da compiti specifici che comportano un livello di responsabilità del dipendente distintivo ed ulteriore rispetto a quello ordinario. Per far fronte a situazioni di questo tipo il CCNL, all'art. 70 quinquies, comma 1, individua la possibilità di erogare ai dipendenti "Indennità per specifiche responsabilità" per compensare l'esercizio di compiti che comportano tali responsabilità al personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
2. Le indennità per il personale di categoria B, C e D di cui al presente articolo sono attribuite in dodicesimi proporzionali al periodo di copertura della posizione e, se riferite a rapporti di lavoro non a tempo pieno, vanno parametrize rispetto ad eventuali contratti part-time.
3. Le indennità sono attribuite dai Responsabili di Area con specifici atti formali, nell'ambito del presente contratto decentrato e dei contratti nazionali, attraverso l'informazione preventiva alle OOSS ed alla RSU che possono quindi richiedere il confronto sul rispetto dei requisiti e sulle motivazioni della assegnazione.
4. Le parti concordano che le posizioni di particolare responsabilità individuabili sono le seguenti: responsabilità di servizio e di procedimenti di particolari complessità.

Ai soggetti individuati spetta un'indennità determinata e graduata in base ai criteri di pesatura che saranno determinati in uno specifico accordo di contrattazione decentrata sulla base delle risorse stabilite nella medesima sede di contrattazione.

5. I presenti criteri sono applicabili dalla data di approvazione del presente contratto.

Art. 13

Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 2 del CCNL sono erogabili indennità per un importo non superiore a € 350 lordi annui per compensare i seguenti aspetti:
 - le specifiche responsabilità del personale derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale;
 - compiti di responsabilità eventualmente affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
 - le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto del Responsabile del servizio e non compete ai funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Le indennità di cui al presente articolo sono erogate mensilmente
4. I presenti criteri sono applicabili con decorrenza dalla data di approvazione del presente contratto.

Art. 14

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. I compensi previsti da disposizioni di legge (art. 68, comma 2, lettera g del CCNL) si riferiscono a:
 - a) Incentivazione del personale comunale impegnato nelle rilevazioni Istat
In occasione della definizione dell'ufficio censimento, l'eventuale personale comunale interessato dalla predetta attività può essere interessato dalla quota incentivante resa disponibile dall'Istat per l'ufficio censimento.
Il responsabile dell'ufficio censimento individua i dipendenti che svolgono operazioni censuarie nell'ambito della prestazione lavorativa e sulla base dei ruoli assegnati, stabilisce la ripartizione individuale della percentuale di cui al comma 1 dell'art. 68 del CCNL. L'atto di individuazione delle quote viene trasmesso alle OO.SS. per informazione preventiva ed eventuale confronto.
L'erogazione avviene a conclusione delle operazioni censuarie.
 - b) Incentivi per il supporto alle funzioni tecniche Art.113 del D.Lgs n°50/2016
L'attivazione degli incentivi per il supporto delle funzioni tecniche avviene sulla base di quanto definito dallo specifico regolamento comunale.
 - c) Piani di razionalizzazione
Entro il 31 marzo di ogni anno il Comune può adottare il piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento ai sensi dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del Decreto Legge 6/7/2011, n°98. I piani dovranno indicare la spesa sostenuta a

legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessata e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

Le eventuali economie effettivamente realizzate possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa. Di tale economia una percentuale sarà destinata all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.Lgs 27/10/2009, n°150 in particolare al personale direttamente coinvolto.

I risparmi conseguiti sono utilizzabili solo se a consuntivo è stato accertato, per ogni anno, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa e vengono realizzati i conseguenti risparmi.

d) Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge n°449/1997

Tali risorse derivanti, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

CAPO III - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO)

Art. 15

Principi e criteri generali di accesso

1. Il sistema di selezione per l'attribuzione della PEO nelle categorie è fondato sui principi di selettività, merito e gradualità. Il limite all'attribuzione della PEO per ciascuna selezione è costituito dalla disponibilità di risorse destinate a ciascun percorso di progressione.
2. Le PEO sono riconosciute, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, a una quota limitata di dipendenti e attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite (art.16, comma 3, del CCNL).
3. 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 (art. 16, commi 7 e 8 del CCNL).
4. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, comunque in misura non superiore, in ciascun anno di riferimento, al 50% dei dipendenti dell'ente.
5. In sede di accordo annuale potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.
6. Si individuano i seguenti requisiti di accesso alle PEO:

- a) essere in servizio presso il Comune di Campo nell'Elba da almeno 3 (tre) anni;
 - b) essere inquadrato nella posizione economica posseduta al momento della selezione da almeno 3 (tre) anni;
 - c) aver conseguito valutazioni superiori al punteggio di 40/60 secondo il sistema di valutazione in vigore negli ultimi tre anni;
 - d) non aver avuto sanzioni disciplinari pari o superiori alla multa, negli ultimi tre anni.
7. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno dodici mesi di servizio presso l'ente.

Art. 16

Criteria per le progressioni economiche orizzontali

1. Il sistema è regolato secondo le modalità esplicitate nella scheda riportata nell'allegato "B" del presente contratto (Criteri per la predisposizione della graduatoria del personale per le progressioni economiche orizzontali) per farne parte integrante e sostanziale.
2. Le valutazioni sulla crescita professionale, formulate dai Responsabili di Area o dall'Organismo di Valutazione (per i Responsabili di Area), prima della loro formalizzazione, possono essere oggetto di confronto in sede di Conferenza di Staff dei Responsabili al fine di garantire la coerenza applicativa e l'omogeneità del sistema di valutazione.
3. Il Responsabile dell'Ufficio Gestione del Personale procede all'approvazione delle graduatorie annuali per ciascuna delle categorie di appartenenza ed in base ai seguenti raggruppamenti di categorie: Categorie B, Categoria C, Categoria D, Categoria D con P.O.
4. In seguito all'attribuzione della progressione economica il punteggio del singolo dipendente viene azzerato.
5. Le valutazioni del personale proveniente per mobilità da altri Enti o in comando presso l'Unione, saranno riparametrate e rese congruenti con il sistema valutativo vigente nel Comune di Campo nell'Elba attraverso il confronto, ove possibile, degli indicatori di valutazione dei due sistemi.
6. L'attribuzione della progressione economica ai dipendenti che alla data della selezione hanno in corso di definizione un procedimento disciplinare viene sospesa fino a conclusione del procedimento.
7. Le risorse finanziarie, messe a disposizione per ciascun anno sul Fondo per le Progressioni economiche orizzontali, saranno quantificate ed attribuite a ciascuno dei gruppi di categorie A e B, C, D e D con P.O., in base a criteri, condivisi con le OO.SS, che tengano conto del diverso valore medio delle progressioni di ciascuna categoria e del numero dei dipendenti che vi appartengono.
8. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica e nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

Art. 17

Publicità e ricorsi

1. Dopo la loro approvazione le graduatorie di selezione sono rese note ai dipendenti mediante pubblicazione sul sito internet e saranno disponibili per la consultazione presso l'Ufficio del Personale per un periodo di almeno 15 giorni.

2. Entro 15 giorni dalla loro pubblicazione si potranno presentare richieste di revisione all' Organismo di Valutazione tramite l'Ufficio Gestione del Personale presentando memorie scritte.
3. Entro 30 giorni dal termine della pubblicazione della graduatoria l'Organismo di Valutazione, acquisiti gli atti e i dati della graduatoria e sentito ove ritenuto necessario i ricorrenti, può chiedere motivatamente al responsabile-valutatore una revisione delle valutazioni effettuate.
4. Gli esiti delle richieste di revisione sono comunicati ai ricorrenti a cura dell'Ufficio del Personale.

CAPO IV - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 18

Criteri per il conferimento, la revoca e la pesatura delle posizioni organizzative.

1. I criteri che disciplinano il conferimento, la revoca e la pesatura delle P.O. sono stabiliti nel regolamento approvato dalla Giunta Comunale con la deliberazione n°110 del 17/05/2019.

TITOLO III - ALTRI ISTITUTI OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

Art. 19

Rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Il limite di rapporti a tempo parziale potrà superare soltanto in presenza di gravi e documentate esigenze familiari e comunque sempre tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il contingente del 25% della dotazione organica di ciascuna categoria, fino a un' ulteriore massimo 10%.

Art. 20

Elevazione limite massimo individuale del lavoro straordinario

1. Il limite massimo previsto dall'articolo 38 del CCNL 14.09.2000 delle centoottanta ore annue è teoricamente elevabile solo d'intesa con il lavoratore e previa richiesta motivata all'ente del responsabile di servizio coinvolto.

Art. 21

Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario medio settimanale

1. Le parti concordano che ad oggi non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle quarantotto ore settimanali medie di cui all'articolo 4, comma 4, del D.Lgs n°66/2003.

Art. 22

Salute e sicurezza sul lavoro

1. La parte pubblica si impegna a proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, diretto ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi.
2. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

3. La parte sindacale si impegna a individuare e conseguentemente comunicare al datore di lavoro il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a provvederne alla tempestiva sostituzione in tutti i casi di cessazione dall'incarico.

Art. 23

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

1. La materia sarà oggetto di approfondimento in occasione del momento annuale di verifica del contratto decentrato.
2. Le parti concordano già da adesso che in caso di attivazione di nuovi sistemi informatici le attività di formazione dovranno riguardare tutto il personale interessato dalla innovazione tecnologica e che, in caso di assenza dalle attività, i colleghi, su indicazione del dirigente, dovranno occuparsi di trasferire le conoscenze specificatamente acquisite.

Art. 24

Personale Polizia Municipale indennità di servizio esterno (ex art 56 quinquies)

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL compete al personale di Polizia locale che in via continuativa svolge servizi esterni di vigilanza, intesi come attività che si svolgono ordinariamente all'esterno con la sola eccezione degli eventuali adempimenti strettamente conseguenti.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
3. La misura dell'indennità, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di Polizia Locale nel territorio del Comune di Campo nell'Elba, viene determinata in € 2,00 al giorno (eventualmente differenziabile per tipologia di servizio esterno commisurandola agli eventuali diversi livelli di disagio e rischio).
4. L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Responsabile dell'Area.

Art. 25

Personale Polizia Municipale indennità di funzione (ex art. 56 sexies)

Le parti si riservano di determinare in sede di integrazione del presente CDI le specifiche indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies CCNL 2018 riconosciuto al personale di categoria C e D non titolare di Posizione Organizzativa appartenente al Servizio di Polizia locale incaricato in via continuativa di compiti di responsabilità.

Il presente CDI sostituisce qualsiasi altro contratto collettivo decentrato se non espressamente richiamato.



Handwritten signatures in black and blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Campo nell'Elba, 20 DIC 2019



Per la delegazione di parte pubblica:

Dr. Antonella Rossi (Presidente)

Dr. Sandra Landi (Membro)

Dr. Stefano Servidei (Membro)

Per la delegazione di parte sindacale:

Dr. Stefano Catalucci (CISL)

Sig. Manuel Anselmi (CGIL)

Sig.ra Claudia Lupi (CSA-RAL)

Dr. Paola Mattera (RSU)

Sig. Sergio Santinelli (RSU)

Sig. Luigi Troccoli (RSU)

(Art. 10)

PRESTAZIONI DI LAVORO PER IL CUI SVOLGIMENTO COMPETE L'INDENNITÀ DI RISCHIO	
<i>Prestazioni lavorative di:</i>	<i>esemplificazione dell'attività (rischio)</i>
- Addetto alla segnaletica stradale	Collocamento e rifacimento segnaletica stradale
- Asfaltatore	Asfaltatura e manutenzione stradale
- Autista	Conducente di automezzi, mezzi pesanti e autobus
- Elettricista	Manutenzione e installazione impianti elettrici
- Fabbro	Taglio metalli, saldature e simili
- Facchino	Movimentazione e traslochi di carichi pesanti
- Falegname	Lavorazione del legno con strumenti meccanici e manuali
- Giardiniere	Taglio erba, potatura piante, sistemazione aree verdi e simile
- Idraulico	Manutenzione e installazione di impianti idraulici e termo-idraulici
- Imbianchino	Imbiancatura, verniciatura e simili
- Magazziniere	Movimentazione carichi pesanti
- Muratore	Lavori di muratura e simili
- Meccanico	Riparazione e manutenzione di automezzi
- Cuoco	Contatto con apparecchiature termiche e utilizzo attrezzature potenzialmente pericolose
Dette attività devono essere svolte in maniera principale e non occasionale.	



Handwritten signatures in black and blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones in the center and right.

(Art.16)

Criteri per la predisposizione della graduatoria del personale per le progressioni economiche orizzontali stabiliti nella riunione della Delegazione Trattante del 31/05/2017

<i>criteri di valutazione</i>	<i>pesatura massima (%)</i>
Scheda di valutazione performance individuale	70
Anzianità di servizio	15
Responsabilità	10
Posizione economica inferiore	* come indicato nella tabella sottostante

***Tabella**

<i>cat. B</i>	<i>punteggio</i>	<i>cat. C</i>	<i>punteggio</i>	<i>cat. D</i>	<i>punteggio</i>
<i>B 1</i>	4,29	<i>C 1</i>	4,00	<i>D 1</i>	4,17
<i>B 2</i>	3,58	<i>C 2</i>	3,00	<i>D 2</i>	3,34
<i>B 3</i>	2,87	<i>C 3</i>	2,00	<i>D 3</i>	2,50
<i>B 4</i>	2,15	<i>C 4</i>	1,00	<i>D 4</i>	1,67
<i>B 5</i>	1,44	<i>C 5</i>	0,20	<i>D 5</i>	0,84
<i>B 6</i>	0,73	<i>C 6</i>	-	<i>D 6</i>	0,16
<i>B 7</i>	0,14			<i>D 7</i>	-
<i>B 8</i>	-				

Il punteggio verrà attribuito a ciascun dipendente in maniera proporzionale



Handwritten signatures and initials in black and blue ink.



Handwritten signatures in black and blue ink, including a large signature at the bottom left and several smaller ones scattered across the lower half of the page.