



Comune di Cercenasco

IPOSTESI

Contratto integrativo decentrato del personale dipendente – Triennio 2016/2018

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art.1 Oggetto e obiettivi
- Art.2 Ambito di applicazione
- Art.3 Revisione ed interpretazione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
- Art. 7 Progressioni economiche
- Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art.10 Indennità per particolari responsabilità (art. 70-quinquies, c.2 CCNL 2018)
- Art. 11 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)
- Art. 12 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)
- Art.13 Compensi previsti da particolari disposizioni di legge
- Art. 14 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
- Art. 15 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)
- Art. 16 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)
- Art. 17 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)
- Art. 18 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)
- Art. 19 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)
- Art. 20 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)
- Art. 21 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 22 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- Art. 23 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

TITOLO IV – TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

- Art. 24 Incentivi per l'attività di recupero evasione fiscale
- Art. 25 Incentivi per funzioni tecniche

TITOLO V – DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

- Art. 26 Diritto allo studio
- Art. 27 Tutela della Privacy
- Art. 28 Norme finali

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge ed ha durata triennale, dal 1/1/2016 al 31/12/2018.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune qui intestato con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3

Revisione ed interpretazione

1. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
3. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre direttamente, con posta elettronica o ordinaria, per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
4. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
5. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo "risorse decentrate" è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;

- indennità di comparto;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII livelli (assenti nell' Ente qui interessato).

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato, al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite (od in convenzione).

Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili , le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

3. L'art. 7, c. 4, lett. a) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa i criteri di ripartizione delle risorse disponibili detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile. Compete quindi alle parti individuare i criteri per ripartire le residue risorse disponibili.

Rimane fermo che non meno del 30% delle risorse variabili è destinata alla performance individuale (art. 68, c. III).

4. Confluiscono nella parte variabile del fondo le eventuali risorse residue di parte stabile, non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa (che annualmente sarà definita in sede di atto di indirizzo dalla Giunta alla delegazione trattante di parte pubblica) del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate nel corso dell'esercizio finanziario di riferimento per altri istituti, concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

Art. 6

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

1: Ai dipendenti che annualmente conseguono a consuntivo valutazioni più elevate, secondo il << sistema permanente di valutazione >> adottato dall'Ente, spetta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, in misura comunque non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. All'interno delle risorse di cui all'art. 5 , destinate ad incentivare la performance individuale, viene annualmente individuato in un apposito importo per detta maggiorazione, da accantonare rispetto al monte complessivo dei premi individuali e da destinare alla quota limitata di beneficiari, in base alle percentuali determinate ai sensi del secondo comma dell'art. 69 del CCNL 21/05/2018.

2: Nell'ambito delle risorse destinate alla performance individuale, con l'approvazione del P.E.G. la Giunta Comunale può annualmente stabilire - tra i dipendenti che avranno conseguito le valutazioni più elevate, a cui siano stati assegnati obiettivi particolarmente gravosi, - che ad un numero non superiore al 10% di essi spetti una maggiorazione pari al 30% del valore medio, calcolato come media aritmetica della quota dovuta a titolo di produttività individuale.

3. La maggiorazione di cui comma precedente può essere attribuita a ciascun dipendente, a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti superiore a 90/100.

Art. 7

Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa, nell'anno di riferimento per la destinazione del fondo medesimo.

2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria.

3. In caso di mancato utilizzo totale delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi *a consuntivo dell'anno di riferimento* :

- possono essere riassegnati a progressioni (nella medesima proporzione, in origine eventualmente stabilita),
- possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti (In sede di linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica è opportuno prevedere la percentuale massima del fondo che può essere destinata alle progressioni economiche nel triennio).
-

In apposite allegato al contratto decentrato relativo all'anno di riferimento saranno indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

Art. 8

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

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le tali situazioni e, in caso di cumulo di attività che ne presentano alcune o tutte, non si può superare il valore massimo di contratto.

Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente (ogni sei mesi) lo svolgimento delle attività in oggetto, ai fini di consentire ai competenti uffici la liquidazione dei relative compensi.

Ai fini dell'attribuzione dell'indennità non si può fare riferimento alla categoria o profilo di appartenenza ma deve essere riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro. L'ARAN precisa che deve trattarsi "di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo" (RAL1563 e 199).

Possono essere utili in proposito le indicazioni dei precedenti contratti integrativi, anche al fine di valutare gli impatti finanziari dell'operazione.

1. Indennità di rischio

Sono considerate attività di rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità delle persone. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività/mansioni di rischio : al personale che svolge le funzioni di operaio che opera sulla sede stradale o utilizza strumenti e macchinari viene riconosciuta l'indennità di rischio con un importo giornaliero di 1,50 euro.

2. Indennità di disagio

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

3. Disagio per interventi di eventi di straordinaria intensità e/o gravosità

Al personale, inserito nei turni di reperibilità generale dell'ambito tecnico, in relazione alle maggiori incombenze ed al maggior disagio che deriva dal dover svolgere sul territorio comunale il servizio di sgombero neve e prevenzione gelo, negli orari di chiusura dei servizi comunali, viene riconosciuto nel periodo novembre-marzo, un particolare compenso dovuto per il disagio patito. Tale compenso è pari ad €. 10 giornalieri per un massimo di tre giornate consecutive di intervento per ogni evento straordinario a carattere nevoso e/o gelata che abbia richiesto l'intervento dei servizi tecnici di sgombero neve e sabbatura sul territorio.

Al personale inserito nei turni di reperibilità generale o specificatamente comandato per attività di protezione civile, qualora si verificano eventi naturali di straordinaria intensità, viene riconosciuto un compenso remunerativo del maggior disagio e pericolo subito per l'intervento. Il compenso è pari a Euro 10 giornalieri per un massimo di tre giornate consecutive di intervento per ogni evento che comporti l'intervento prolungato del personale sul territorio.

Al personale di Polizia Municipale, non percettore dell'indennità di servizio esterno, che durante l'orario di reperibilità, interviene con presa in servizio in caso di emanazione T.S.O/A.S.O e l'ASL abbia fatto espressa richiesta di intervento in merito, in considerazione del particolare disagio e della pericolosità dell'intervento, è riconosciuto per ogni intervento certificato dal suo Responsabile un compenso pari a Euro 10.

I compensi vengono erogati con cadenza semestrale sulla scorta delle dichiarazioni dei rispettivi Responsabili di area per quanto di competenza, attestanti i nominativi dei dipendenti ed il numero di giornate oggetto di remunerazione, in relazione ad ogni evento.

4. Indennità per attività disagiata per addetti al front-office nei servizi all'utenza

Al personale addetto ed assegnato ad uffici caratterizzati da particolare afflusso, problematiche e tipologia di utenza, di seguito elencato, è corrisposta un'indennità giornaliera pari a Euro 1,50, per ogni giornata di effettiva presenza in servizio ed in relazione all'effettiva condizione di disagio in attività di front-office. La prestazione lavorativa deve essere continuativa e non occasionale, la stessa viene addizionata all'eventuale erogazione dell'indennità di maneggio valori e reperibilità per ufficio di stato civile :

Servizi demografici: Anagrafe,

Stato Civile,

Protocollo,

Serv .Elettorale nei periodi collegati alle consultazioni elettorali e referendarie,

Sportello tributi.

5. Indennità di MANEGGIO VALORI

La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

Valori trattati Importi annuali	Indennità €/giorno
Fino a € 2000,00	2,00
da € 2000,01 a € 4.000,00	2,00 + 0,50= 2,50
Da € 4.000,01 a 10.000	2,50 + 0,50= 3,00
Oltre € 10.001,01	3,00+ 0,50= 3,50

L'indennità compete unicamente per le sole giornate di effettivo e diretto maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, assegni) fermo il valore annuo pro capite sopra indicato; gli importi delle fasce sopra individuate devono intendersi per singola persona.

L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del competente Responsabile di area, con accertamento da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, nonché alla Rsu e alle OO.SS

La corresponsione dell'indennità giornaliera maturata avviene a consuntivo su attestazione del Responsabile di area competente, secondo i valori trattati come sopra definiti dal dipendente addetto al maneggio valori e limitatamente ai giorni di effettivo e diretto maneggio dei valori.

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

7. Il responsabile dell'area di appartenenza del dipendente attesta periodicamente (ogni sei mesi) lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori, ai fini di consentire ai competenti uffici la liquidazione dei relative compensi.

Art. 9

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

1. Al personale di categoria D non titolare di Posizione Organizzativa è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento dei seguenti compiti, di particolare rilevanza:

- Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità, in piena autonomia gestionale e organizzativa (es . Protezione Civile);
- Coordinamento di funzioni e servizi in capo al Settore, In caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa;
- Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria;
- Svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale;
- Gestione di procedimenti, a rilevanza esterna, di elevata complessità.

2. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Sindaco, mediante Determina di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei

compensi, nonchè alla RSU e alle OO.SS.. Nel decreto di nomina il Sindaco provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità.

3. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal Responsabile di area competente a consuntivo ed il relativo compenso – sino a 2.500,00 euro annui, in base alla seguente graduazione:

PUNTI	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA'
	60 PUNTI
Sino a 60	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.) . La complessità si misura in relazione al livello d discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi in casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati, fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
Da 45 a 55	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici I intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.)
PUNTI	LIVELLO DI AUTONOMIA - 40 PUNTI

Art. 10

Indennità per particolari responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018)

L'indennità di Particolari Responsabilità è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

- Ufficiali di Stato Civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale.
- Addetti Sportello Polifunzionale.
- Responsabile dei tributi.

Il compenso per le specifiche responsabilità delle categorie B, C e D attribuite con atto formale dell'Ente, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. l) del ccnl 1/4/99 mod. dall'art. 36 c.2 del CCNL 22/1/2004, viene stabilito in € 350,00 .

Il suddetto importo non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 13 se erogata con la stessa motivazione.

Art. 11

Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

1. Il Regolamento comunale del Servizio di Pronto Reperibilità individua i casi in cui quest'ultimo è attivato e le sue modalità. Il presente articolo, in attuazione dell'art.7, c.4, lett. k, e dell'art. 24, comma 4 del CCNL 21/05/2018, norma ai commi successive, l'elevazione della misura oraria fino ad euro 13,00, e il numero delle volte in cui il dipendente può essere messo in reperibilità rispetto alle 6 previste dal contratto.

1. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di 7 volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi sei continuativi. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

2. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad euro 10,33 a 13,00 euro max in presenza di:

- a) situazioni di cui al comma 1;
- b) reperibilità prestata nelle seguenti giornate festive: Pasqua, Ferragosto, Natale, Capodanno, Epifania, 1° Maggio.

Art. 12

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

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto, onde definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con P.O. e/o Alte Specializzazione, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
- b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
- c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
- d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;
- e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

3. La riduzione percentuale del premio di risultato opera secondo le seguenti di fasce di valore, calcolate secondo la somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
Fino a € 3.000 euro	3,00%
Da 3.001 a 5.000 euro	5,00%
Da 5.001 a 7.000 euro	8,00%
Oltre i 7.000 euro	12,00%

- f) L'eventuale abbattimento dell'indennità di risultato verrà prevista con il contratto decentrato annuo per la ripartizione del "fondo" contenente il trattamento economico accessorio del personale, esclusivamente per gli istituti contrattuali disciplinati dall'art. 18 lettera h del CCNL 2018 e potrà essere utilizzata per incrementare l'indennità di risultato delle P.O. che non hanno

percepito compensi aggiuntivi e, pertanto, non hanno subito riduzioni.

Art. 13

Compensi previsti da particolari disposizioni di legge.

In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti vigenti nell'ente.

Il Comune qui intestato ai sensi dell'art. 15 comma 1 lett. d CCNL 1.4.1999 può ricorrere ai servizi resi all'utenza con contributi per le celebrazioni del matrimonio civile effettuati nella giornata di sabato. Tali somme sono prelevate dai contributi pagati dall'utenza.

Nel caso di matrimoni celebrati nella giornata di sabato, è previsto il pagamento dello straordinario per il tempo in cui l'operatore è impegnato. A questo si cumula un incentivo, così strutturato:

1 matrimonio celebrati pari a € 100,00

2 matrimoni celebrati nello stesso giorno pari a € 140,00.

Art. 14

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

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

- l'Amministrazione si impegna a garantire a ciascun rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 36 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, *con esclusione del lavoro straordinario*;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 15

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 35%, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto, in presenza di situazioni, individuate dalla Giunta Comunale nell'ambito della programmazione annuale del fabbisogno di personale, valutando gli effetti di un eventuale aumento in relazione alle potenzialità della propria dotazione organica, alle specifiche esigenze di lavoro e ai programmi e progetti da realizzare.

3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 16

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

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi quali riposi compensativi (al massimo, entro l'anno successivo a quello di maturazione), *tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio*.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n 12 ore.
3. Nei precedenti accordi il personale può accontonare 30 ore di riposi compensative nell'anno e portarle "all'anno successivo".

Art. 17

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Si applica ai dipendenti che dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari, con esclusione di quelli addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, *servizi in turno*, ecc.).
2. Rimane salva la facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1.
3. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 60 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.
4. Il recupero del debito orario deve avvenire nel mese di maturazione di quest'ultimo, salvo il fatto che il Dirigente competente decida – eccezionalmente – di concordare con il dipendente modalità di recupero del debito orario anche nel mese successivo a quello di maturazione, ove una tale opzione corrisponda ad una effettiva necessità di soddisfare future, specifiche e precise esigenze organizzative ed operative dell'ente.
5. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 18

Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.
3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le attività in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane:
 - *servizio di mensa e trasporto scolastico;*
 - *servizi di manutenzione di parchi e giardini;*
 - *pulizia e/o custodia dei locali scolastici;*
 - *in genere, servizi legati ad attività stagionali.*

Art. 19

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:
 - a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
 - b) mediante l'utilizzo degli strumenti tecnologici in dotazione, da impiegare in maniera proficua, attraverso il prospetto di adeguamento alle norme del Codice dell'Amministrazione digitale.

Art. 20

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

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

Art. 21

Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

1. *La disciplina delle turnazioni è contenuta nell'art. 53, c.2 D. Lgs. n.151/2001, nonché nell'articolo 23 del Contratto Nazionale, il quale demanda alla contrattazione integrativa l'esenzione dai turni in presenza di particolari situazioni personali e familiari.*
2. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:
 - a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
 - alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 22

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

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza ed è corrisposta per servizi resi "in via continuativa", nell'importo giornaliero di 5 euro, qualora sia prevista dal contratto decentrato annuo per la ripartizione del "fondo" contenente il trattamento economico accessorio del

personale.

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. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.

3. Con determinazione del Responsabile dell'area in cui è inserita la polizia locale, vengono annualmente individuate le figure che svolgono servizio esterno in via prevalente, rispetto a quelle che svolgono compiti d'ufficio.

4. Il turno di lavoro si intende prestato in servizio esterno e dà luogo alla relativa indennità di cui al comma 1 al personale che - durante un turno di lavoro di almeno 8 ore - presta servizio esterno per un minimo di tre ore continuative, includendo in tale limite minimo, i tempi occorrenti presso la sede degli uffici all'effettuazione di atti prioritari, ai fini della continuità del servizio quali attività procedurali di polizia giudiziaria, stradale ed amministrativa, per fatti emergenti dal servizio svolto nel medesimo turno.

5. Al personale di cui al comma 1 non prevalentemente impiegato nei servizi esterni, l'indennità è corrisposta per ciascun turno di lavoro qualora effettivamente prestato in servizio esterno, secondo le previsioni del comma 4.

6. Al personale che, per particolari servizi, comunque rientranti nelle previsioni del comma 4, effettua una articolazione del turno di lavoro doppio a giorni alterni, spetta l'indennità di cui al comma 1 in misura doppia nella giornata in cui presta lavoro.

Le indennità di servizio esterno non è incompatibile con le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

Art. 23

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

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 potrà essere destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.

2. L'ente stanZIA le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018, con apposita deliberazione della Giunta Comunale.

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art. 24

Incentivi per l'attività di recupero evasione fiscale

- Gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446) sono regolamentati dalle norme interne all'Ente.

Art. 25

Incentivi per funzioni tecniche

- Gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati da quest'ultima, sono regolamentati dalle norme interne all'Ente.

TITOLO V – DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

Art. 26

Diritto allo studio

Nello stabilire il numero delle persone che hanno diritto a usufruire delle 150 ore, così come disciplinate dai precedenti CCNLe CCDI, si darà la priorità a coloro che devono partecipare a corsi universitari dove è prevista la presenza fisica della persona in orari stabiliti presso una determinata sede.

Qualora rimangano delle ore a disposizione si formerà un secondo elenco fra coloro che hanno presentato la domanda per partecipare a corsi universitari telematici, dove detta presenza non è richiesta. Anche questo secondo gruppo verrà formato con le medesime priorità fissate dal suddetto articolo.

Art. 27

Tutela della privacy

Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla Legge 675/96 e successive modificazioni.

Art. 28

Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce I precedenti contratti decentrati aziendali.
2. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente, tramite la pubblicazione sulla bacheca on line.

Cercenasco, _____

Firmato dalla parte datoriale:

Ruolo	Nominativo	Firma
1. Presidente e Componente	Ezio Dott. CAFFER	
2. Componente		

Firmato dalla parte sindacale:

Sigla	Nominativo	Presenti	Assenti	Firma
CGIL				
UIL				

