

Unione Terre d'Argine
N. 0032831 del 05/06/2019 - Arrivo

03 05- - Amministrazione delle risorse umane-



03700620190032831A40



COMUNE DI CAMPEGALLIANO



CITTÀ DI CARPI



COMUNE DI NOVI DI MODENA



COMUNE DI SOLIERA

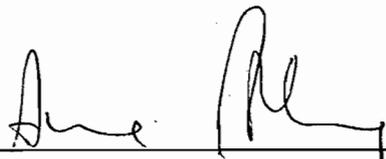
CCDI 2019-2021
Contratto collettivo integrativo
di parte normativa
in attuazione del CCNL Funzioni Locali
del 21 maggio 2018

sottoscritto in data 05.06.2019

Per le Amministrazioni

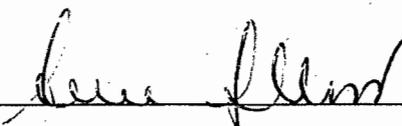
Dott.ssa Anna Messina

Direttore generale dell'Unione delle Terre d'Argine;



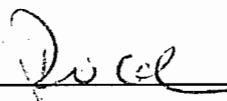
Dott.ssa Anna Lisa Garuti

Segretario Generale dell'Unione delle Terre d'Argine
e della Segretaria convenzionata Comune di Carpi e Comune di Novi di Modena;



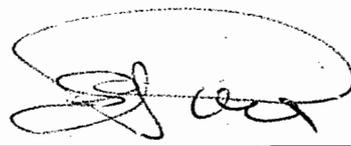
Dott.ssa Rocchi Vienna Marcella

Segretario Generale della Segretaria convenzionata
Comune di Campogalliano e Comune di Soliera;



Dott. Enrico Piva

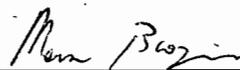
Dirigente del Settore Amministrazione e Sviluppo delle Terre d'Argine
in qualità di componente della delegazione trattante intercomunale;



Per le Organizzazioni Sindacali

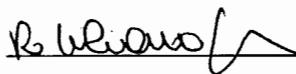
Sig. Marco Biagini

in rappresentanza dell'organizzazione sindacale CGIL-FP;



Sig.ra Rakel Williana Vignali

in rappresentanza dell'organizzazione sindacale CISL-FP;



Sig. Giuseppe Belloni

in rappresentanza dell'organizzazione sindacale UIL-FPL;

assente la rappresentanza dell'organizzazione sindacale CSA Regioni Autonomie
Locali;

Per le RSU

(Nome e cognome in stampatello - Firma)

EUSAPIA DI GIACOMO *Eusapia Di Giacomo*
MARIA VITTORIA *Maria Vittoria*
RITA GASPARINI *Rita Gasparini*
FERRARI ANGELO *Angelo Ferrari*
MASSIMO TREVISI *Massimo Trevisi*
FLAVIO MAGNANI *Flavio Magnani*
CARLO ZANLUCCA *Carlo Zanlucca*
CESTELLI DANIELE *Daniele Cestelli*
MACCARONE ROBERTA *Roberta Maccarone*
ALESSANDRA PACOLINI *Alessandra Pacolini*
GIUSEPPE RUSSO *Giuseppe Russo*
ZANAZZI MAURO *Mauro Zanazzi*
AMEDI MAURO *Mauro Amedi*
SEMELLINI OSCARDO *Oscar Semellini*

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page.

INDICE

Preambolo

TITOLO I – Principi e disposizioni generali

- Art. 1 – Ambito di applicazione
- Art. 2 – Principi e finalità
- Art. 3 – Decorrenza e durata
- Art. 4 – Monitoraggio sull'applicazione del contratto

TITOLO II – Risorse per la contrattazione collettiva integrativa

- Art. 5 – Fondo delle risorse decentrate
- Art. 6 – Destinazione e utilizzo del fondo
- Art. 7 – Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione
- Art. 8 – Risorse previste da specifiche disposizioni di legge
- Art. 9 – Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio

TITOLO III – Sistema integrato di valutazione del personale

- Art. 10 – Ambiti, elementi e criteri di valutazione

TITOLO IV – Progressione economica nella categoria

- Art. 11 – Principi e finanziamento

TITOLO V – Valorizzazione del merito e della produttività

- Art. 12 – Sistema premiale per il miglioramento dei servizi e l'incremento della produttività generale
- Art. 13 – Differenziazione del premio individuale

TITOLO VI – Indennità per particolari e specifiche responsabilità

- Art. 14 – Indennità per particolari responsabilità e funzioni vicarie
- Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità

TITOLO VII – Indennità relative all'orario e alle condizioni di lavoro

Art. 16 – Indennità di turno

Art. 17 – Indennità di reperibilità

Art. 18 – Indennità condizioni di lavoro

Art. 19 – Fondo per compensare l'indennità di direzione e staff ex VIII q.f.

TITOLO VIII – Indennità per il personale dell'Area della Polizia Locale

Art. 20 – Indennità di funzione

Art. 21 – Indennità di servizio esterno

TITOLO IX – Trattamento economico accessorio per l'Area delle Posizioni Organizzative

Art. 22 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

TITOLO X – Trattamento economico accessorio. Correlazione tra fondo ordinario e forme speciali di incentivazione

Art. 23 – Correlazione tra l'utilizzo del fondo ordinario e le forme speciali di incentivazione

TITOLO XI – Altre materie oggetto di contrattazione integrativa

Art. 24 – Buoni pasto

Art. 25 – Misure per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 26 – Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

Art. 27 – Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario

Art. 28 – Flessibilità oraria

TITOLO XII – Disposizioni transitorie e finali

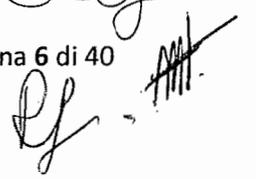
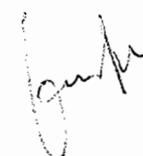
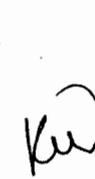
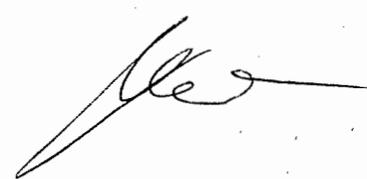
Art. 29 – Servizi essenziali

Art. 30 – Disapplicazioni e ultrattività. Rinvio ad ulteriore attività negoziale

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Dichiarazione congiunta n. 1 a verbale

Dichiarazione congiunta n. 2 a verbale



Preambolo

Le Amministrazioni dell'Unione delle Terre d'Argine riconoscono le rappresentanze sindacali unitarie e territoriali ed osservano gli obblighi allo stesso derivanti dai contratti collettivi di comparto, nel rispetto della legislazione vigente.

Assicurano, inoltre, la piena informazione alle rappresentanze sindacali unitarie e, un più diretto coinvolgimento delle medesime, sulle materie e nei modi e termini stabiliti dalla legge nonché attraverso strumenti e forme di partecipazione concordate fra le parti.

Il sistema delle relazioni sindacali attivo presso le medesime amministrazioni si conforma ai principi fissati degli Statuti Comunali e, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità dell'Amministrazione, delle figure Dirigenziali/Responsabili di Settore e delle Rappresentanze sindacali, si esplica in modo da rendere compatibili gli interessi degli utenti con quelli dei dipendenti, e persegue per questi il miglioramento delle condizioni di lavoro e lo sviluppo professionale, coniugando ogni scelta col pubblico interesse e, quindi, con il miglioramento costante della qualità dei servizi, dell'efficacia delle politiche, della trasparenza, speditezza, economicità ed efficienza delle procedure, in un'ottica di qualità dei servizi crescente e quindi di miglioramento della qualità della vita dei cittadini

In questo contesto, finalizzato a migliorare e a mantenere la qualità, l'efficienza e l'efficacia delle attività e dei servizi erogati, le relazioni sindacali sono orientate a valorizzare le risorse professionali e a migliorare le condizioni di lavoro.

La condivisione con le rappresentanze sindacali degli obiettivi predetti comporta la necessità di instaurare e mantenere un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, in grado di favorire la collaborazione tra le parti, per il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dal contratto collettivo.

In particolare si evidenzia che nei processi di riordino/riorganizzazione è fondamentale il ruolo dei lavoratori, sia per il patrimonio di competenze e professionalità di cui sono portatori, sia perché rappresentano un elemento imprescindibile nella possibilità di

realizzare veri processi di trasformazione che qualificano l'agire della P.A., sviluppando una cultura partecipativa anche attraverso il sistema delle relazioni sindacali descritte.

Premesso che:

- a) in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali (d'ora in avanti, per semplicità, anche "CCNL 21/05/2018" o "CCNL vigente"), entrato in vigore il giorno successivo;
- b) lo stesso, reca rilevanti innovazioni nella disciplina del rapporto di lavoro del personale non dirigente, in merito sia allo stanziamento delle risorse decentrate destinate alla contrattazione integrativa dall'esercizio 2018, che al relativo utilizzo;
- c) le materie demandate alla contrattazione integrativa sono contenute nell'art. 7 del CCNL 21/5/2018;
- d) i nuovi istituti, per trovare applicazione, necessitano di recepimento e regolamentazione normativa ed economica a livello decentrato, da parte dei singoli enti appartenenti al suddetto comparto;
- e) che l'Unione delle Terre d'Argine e gli Enti aderenti con propri atti, di seguito riportati, hanno fissato le linee guida sulle materie oggetto di contrattazione integrativa:
- | | |
|-------------------------------|-----------------------------------|
| • Comune di Novi di Modena | delibera GC n. 154 del 17.12.2018 |
| • Comune di Carpi | delibera GC n. 262 del 18.12.2018 |
| • Unione delle Terre d'Argine | delibera GU n. 154 del 19.12.2018 |
| • Comune di Campogalliano | delibera GC n. 129 del 19.12.2018 |
| • Comune di Soliera | delibera GC n. 146 del 20.12.2018 |
- f) che l'Unione delle Terre d'Argine con deliberazione della GU n. 155 del 19.12.2018 ha costituito la Delegazione trattante di parte pubblica intercomunale;

le Parti

convengono e stipulano quanto segue.

[Handwritten signatures and initials of the parties involved in the agreement, including representatives from the municipalities and the Union of Terre d'Argine.]

TITOLO I

Principi e disposizioni generali

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente accordo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, dipendente dell'Unione e degli Enti aderenti.
2. Ai rapporti di lavoro del personale assunto a tempo determinato, le discipline contrattuali decentrate si applicano nei limiti derivanti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale dettate nella specifica materia, fatte salve le specifiche disposizioni recate in sede integrativa.
3. Gli istituti di natura economica si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale o misto), di norma, mediante proporzionamento dei relativi trattamenti retributivi alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro, fatte salve eventuali specifiche deroghe espresse, da assumere nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata, anche in sede di ripartizione periodica delle risorse decentrate. Si conviene a tal fine che le tipologie di trattamento economico accessorio disciplinate dal presente contratto integrativo sono compatibili con la specialità della prestazione in telelavoro, nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL 1.4.1999.
4. La presente disciplina, nei limiti stabiliti dalle norme di legge e di contratto collettivo nazionale, si applica ad eventuali rapporti di formazione e lavoro che l'ente deciderà di attivare compatibilmente con le peculiarità e le finalità loro proprie, entro i limiti stabiliti da apposite discipline decentrate finalizzate alla relativa regolazione nell'ambito dell'organizzazione del lavoro degli Enti.

[Handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page, including 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', 'AA', 'BB', 'CC', 'DD', 'EE', 'FF', 'GG', 'HH', 'II', 'JJ', 'KK', 'LL', 'MM', 'NN', 'OO', 'PP', 'QQ', 'RR', 'SS', 'TT', 'UU', 'VV', 'WW', 'XX', 'YY', 'ZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ', 'AAAA', 'BBBB', 'CCCC', 'DDDD', 'EEEE', 'FFFF', 'GGGG', 'HHHH', 'IIII', 'JJJJ', 'KKKK', 'LLLL', 'MMMM', 'NNNN', 'OOOO', 'PPPP', 'QQQQ', 'RRRR', 'SSSS', 'TTTT', 'UUUU', 'VVVV', 'WWWW', 'XXXX', 'YYYY', 'ZZZZ', 'AAAAA', 'BBBBB', 'CCCCC', 'DDDDD', 'EEEEE', 'FFFFF', 'GGGGG', 'HHHHH', 'IIIII', 'JJJJJ', 'KKKKK', 'LLLLL', 'MMMMM', 'NNNNN', 'OOOOO', 'PPPPP', 'QQQQQ', 'RRRRR', 'SSSSS', 'TTTTT', 'UUUUU', 'VVVVV', 'WWWWW', 'XXXXX', 'YYYYY', 'ZZZZZ', 'AAAAA', 'BBBBB', 'CCCCC', 'DDDDD', 'EEEEE', 'FFFFF', 'GGGGG', 'HHHHH', 'IIIII', 'JJJJJ', 'KKKKK', 'LLLLL', 'MMMMM', 'NNNNN', 'OOOOO', 'PPPPP', 'QQQQQ', 'RRRRR', 'SSSSS', 'TTTTT', 'UUUUU', 'VVVVV', 'WWWWW', 'XXXXX', 'YYYYY', 'ZZZZZ']

Art. 2

Principi e finalità

1. Il presente contratto reca la disciplina normativa degli istituti economici da applicare al personale dipendente di cui all'articolo 1, a valere sulle risorse decentrate disponibili, ai sensi di legge e di CCNL, per le politiche premiali, di indennizzo e di incentivazione delle risorse umane, nell'ottica del miglioramento della produttività e della resa delle funzioni e dei servizi.
2. La disciplina di cui al comma 1, in attuazione delle norme di legge e del CCNL di comparto vigenti, persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione dell'Ente e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del mantenimento degli *standard* erogativi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.
3. È costantemente favorito il concorso dei dipendenti al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 2, mediante l'applicazione di adeguati e diffusi strumenti di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché di costante e permanente misurazione delle prestazioni.
4. I processi di innovazione processuale e tecnologica delle funzioni e dei servizi sono periodicamente sostenuti da adeguati programmi di formazione, da strutturare, compatibilmente con le risorse disponibili e nel rispetto dei moduli di relazione sindacale, nell'ottica pluriennale del costante aggiornamento, della crescita e della valorizzazione delle risorse umane.

Art. 3

Decorrenza e durata

1. Il presente contratto produce i suoi effetti normativi ed economici dal giorno successivo alla data di sottoscrizione dello stesso, fatte salve eventuali diverse decorrenze stabilite per determinati istituti.

[Handwritten signatures and initials]

Pagina 10 di 40

[Handwritten signatures and initials]

2. Gli effetti normativi ed economici di cui al comma 1 hanno efficacia triennale e, in ogni caso, restano vigenti sino alla stipulazione di nuove disposizioni decentrate modificative o integrative degli stessi, ai sensi dell'art. 8, commi 1 e 7, secondo periodo, del CCNL 21/05/2018.

3. In ogni caso, in occasione dell'adozione, da parte dei competenti organi dell'Ente, di provvedimenti di attivazione o di riorganizzazione di funzioni e/o servizi, si procede alla verifica sulla rispondenza della normazione decentrata ai provvedimenti stessi, ai sensi dell'articolo 2, ai fini della sua eventuale e conseguente modifica e integrazione adeguata.

4. Le parti possono disdire il presente contratto, in ogni tempo, in caso di stipulazione di nuovi contratti collettivi nazionali di comparto di parte normativa. La disdetta può intervenire solo per l'intero contratto e non per singole parti di esso.

5. Fermo quanto previsto al comma 3, le disposizioni recate dal presente accordo e dalle sue successive modifiche e integrazioni troveranno automatica disapplicazione e relativa etero-integrazione ad opera di ogni futura norma di legge e di prossimo CCNL di comparto, nonché di posizioni assunte dalla magistratura ordinaria, amministrativa o contabile o dalla ragioneria generale dello stato o da agenzie, istituti e altri enti pubblici, che dispongano diversamente sulle materie e sugli istituti ivi disciplinati. In tali casi, le parti si riuniscono tempestivamente per valutare e proporre interventi integrativi finalizzati ad aggiornare le discipline decentrate alle nuove disposizioni di livello nazionale o alle posizioni emerse in merito.

6. Ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del CCNL 21/05/2018, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale. Peraltro, le parti concordano di promuovere, in via preferenziale e ove possibile, la stipulazione di contratti collettivi integrativi di durata triennale anche per la parte economica, al fine di favorire uno sviluppo applicativo degli istituti sempre equilibrato nel tempo e idoneo a sostenere le esigenze organizzative e operative delle funzioni e dei servizi pubblici da svolgere ed erogare. Le parti, pertanto, si riservano di integrare e/o modificare i contratti eventualmente stipulati con valenza pluriennale

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

anche economica, al fine di assicurare una costante rispondenza delle discipline alle esigenze emergenti.

Art. 4

Monitoraggio sull'applicazione del contratto

1. Ai sensi dell'articolo 8, comma 7, primo periodo del CCNL 21/05/2018, le parti si incontrano, almeno una volta all'anno, al fine di verificare l'impatto complessivo e settoriale dell'applicazione della presente disciplina, anche allo scopo di valutare i riflessi della stessa sulla distribuzione delle risorse annualmente disponibili alle varie finalità, nonché le esigenze di dinamico e costante adattamento della stessa alle determinazioni organizzative e operative degli Enti.
2. Le parti, in relazione a quanto previsto dal comma 1, possono avanzare proposte di attivazione del confronto sui temi emergenti dalle analisi e dalle verifiche periodiche sull'impatto regolativo decentrato, ferme le reciproche posizioni e prerogative.

TITOLO II

Risorse per la contrattazione collettiva integrativa

Art. 5

Fondo delle risorse decentrate

1. Gli Enti stanzianno annualmente, con propri provvedimenti e fermi i limiti finanziari stabiliti dalla legge, le risorse economiche decentrate, ai sensi delle norme nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo annuale per le parti sia "stabile" che, eventualmente, "variabile", ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018.
2. La parte stabile del fondo di cui al comma 1 è costituita dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, secondo gli specifici termini di computo stabiliti dalle apposite e specifiche disposizioni del vigente CCNL.

3. Le risorse decentrate possono essere integrate, annualmente, con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dall'applicazione delle discipline previste dalle specifiche norme di legge e di CCNL, e successive modifiche e integrazioni. In ogni caso, la quota-parte delle risorse variabili di cui al presente comma può trovare stanziamento solo mediante provvedimenti di finanziamento annualmente motivati dall'esigenza di sostenere adeguati investimenti in tema di cura e conservazione degli *standard* erogativi, di miglioramento della produttività, di premio e incentivazione del personale e di valorizzazione del lavoro e delle professionalità disponibili.

Art. 6

Destinazione e utilizzo del fondo

1. I criteri relativi alla ripartizione delle risorse del Fondo costituito dall'ente tra le diverse modalità di utilizzo sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva integrativa di parte economica, annuale o pluriennale, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lettera a) del CCNL 21/05/2018.
2. La delegazione trattante di parte pubblica intercomunale svolge le trattative, ai fini del comma 1, sulla scorta degli indirizzi e delle direttive rassegnate dai rispettivi organi di governo, coerentemente con la programmazione annuale e pluriennale delle attività e la correlata pianificazione esecutiva.
3. L'efficacia delle preintese negoziali resta comunque condizionata all'effettiva disponibilità delle risorse necessarie nell'ambito del bilancio, anche pluriennale, di previsione.
4. In ogni caso, nelle more della definizione delle intese e/o verifiche d'impiego delle risorse decentrate di cui ai precedenti commi da 1 a 3 e all'imprescindibile fine di assicurare la necessaria continuità delle funzioni e dei servizi pubblici, permane l'applicazione della distribuzione e dell'utilizzo delle risorse definiti in sede integrativa decentrata, con conseguente continuità erogativa dei trattamenti economici in atto correlati all'ordinarietà delle funzioni e dei servizi.

5. Costituisce oggetto di distribuzione in sede di trattativa, ai sensi del comma 1, la sola quota di risorse decentrate ancora disponibile, dedotti gli utilizzi già concordati o previsti dal CCNL.

6. Costituiscono oggetto di verifica annuale, in ogni caso, i criteri generali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, anche ai fini dei premi di miglioramento della produttività e dei servizi, in relazione al sistema di valutazione integrato del personale adottato dall'Ente, ai quali deve comunque essere destinata una quota del fondo adeguata a sostenere le politiche di costante mantenimento e di miglioramento dei servizi. La quantificazione effettiva delle risorse di cui al presente comma avviene, in ogni caso, previa verifica annuale delle quote del fondo comunque necessarie per dare copertura a tutti gli altri istituti applicati in sede decentrata.

Art. 7

Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione

1. Ai sensi di legge e nei limiti da questa stabiliti, le risorse decentrate di parte variabile possono trovare incremento, annualmente, mediante l'impiego di quota-parte delle economie di gestione derivanti dalla realizzazione programmata di progetti di razionalizzazione dei processi, che producano effetti di riduzione strutturale e ottimizzazione dei costi ai sensi della previsione dell'art. 16 del D.L.98/2011

Art. 8

Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse di natura variabile sono annualmente incrementate, entro i limiti di legge e di CCNL, con le quote di finanziamento derivanti da specifiche norme di legge – e correlate disposizioni di recepimento e attuazione nell'ambito del CCNL – a sostegno di particolari linee di intervento e attività. Ove la legge e il CCNL non predeterminino specifiche quote di finanziamento delle risorse vincolate di cui si tratta, anche a valere sulle entrate ad esse eventualmente correlate, l'Ente provvede alla relativa

quantificazione nell'ambito dei propri atti di programmazione finanziaria, dandone informazione alle rappresentanze sindacali per gli effetti di cui all'articolo 6, comma 1.

2. Le risorse di cui al comma 1 sono vincolate alle specifiche finalità cui sono destinate e sono veicolate tramite il fondo al fine di consentirne – in sede di contrattazione sulla ripartizione e destinazione delle risorse disponibili – le eventuali valutazioni d'impatto sulle politiche complessive di incentivazione dell'intero organico, ai sensi del successivo articolo 9.

3. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera g) del CCNL 21/05/2018, le attività di cui al precedente comma 2 trovano disciplina in appositi regolamenti, formulati per ciascuna materia nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale.

Art. 9

Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio

1. Di norma, tutti i trattamenti economici accessori di genesi decentrata integrativa sono applicati, al personale dipendente sia a tempo indeterminato che determinato, nel rispetto del principio generale dell'effettività della partecipazione al lavoro e alla realizzazione dei piani di attività annuali o infra-annuali, nonché di effettività dell'esposizione ai fattori di responsabilizzazione dei ruoli, di rischio e di disagio operativo.

2. Per quanto previsto al comma 1, gli importi retributivi accessori, dovuti al singolo dipendente in ragione del suo lavoro, sono di norma proporzionati alla quantità di lavoro effettivamente svolto, tenendo conto tra l'altro dell'articolazione a tempo parziale del rapporto di lavoro e della prestazione dell'attività lavorativa per periodi inferiori alla base giornaliera, mensile o annuale degli istituti accessori, alla misurabilità del contributo e all'effettivo apporto al raggiungimento degli obiettivi, di ente, di struttura e di ufficio di appartenenza.

3. Sono fatte salve le eventuali specifiche norme di legge in materia, ovvero le particolari disposizioni contrattuali, eventualmente dettate in relazione alla disciplina di ogni specifico istituto.

TITOLO III

Sistema integrato di valutazione del personale

Art. 10

Ambiti, elementi e criteri di valutazione

1. Gli obiettivi approvati con PEG/PDO sono oggetto di valutazione annuale secondo il Sistema di monitoraggio, misurazione e valutazione delle prestazioni, adottato con delibere di Giunta.
2. La valutazione dei dipendenti compete ai Dirigenti/Responsabili di Settore, successivamente viene sottoposta all'esame del Collegio di Valutazione per la verifica di equità sistemica.

TITOLO IV

Progressione economica nella categoria

Art. 11

Principi e finanziamento

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso gli Enti dal 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione e si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa, in osservanza del principio di selettività dell'attribuzione ad una quota limitata dei dipendenti.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario aver maturato almeno 24 mesi di servizio nella posizione economica alla data di cui al comma precedente, nel rispetto dei criteri e dei requisiti individuati in un apposito

regolamento predisposto previo confronto con le organizzazioni sindacali, in applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera c), del CCNL 21/05/2018.

TITOLO V

Valorizzazione del merito e della produttività

Art. 12

Sistema premiale per il miglioramento dei servizi e l'incremento della produttività generale

1. Alla valorizzazione e al riconoscimento del merito, nell'ambito delle prestazioni collegate a obiettivi e/o progetti di mantenimento o sviluppo degli standard erogativi e di servizio, sono annualmente destinate quote di risorse decentrate, anche di natura variabile, oltre ad altre eventuali e specifiche risorse variabili previste da particolari disposizioni normative.
2. I criteri di ripartizione e destinazione delle risorse di cui al comma 1 sono correlati al grado di rilevanza dei risultati attesi sui diversi ambiti di intervento, nonché allo specifico impegno assicurato dai dipendenti.
3. La quota del fondo destinata al costante sostegno delle politiche finalizzate al mantenimento o al miglioramento dei servizi, è prioritariamente destinata all'erogazione di specifici premi e incentivi, a fronte dell'individuazione di processi di razionalizzazione o miglioramento quali-quantitativo dei servizi, offerti in aree e settori strategici e/o critici e/o prioritari per gli Enti, nonché dell'efficientamento, dell'innovazione e della semplificazione dei processi di organizzazione del lavoro, di resa delle funzioni e di erogazione dei servizi.
4. Le parti concordano nel tempo i criteri di individuazione della quota delle risorse di cui al comma 1 da destinare al riconoscimento dei costanti apporti del personale, rilevati a livello individuale, di ufficio e/o di gruppo, in quanto volti alla puntuale, tempestiva e adeguata resa dei prodotti e dei risultati attesi, atti a garantire il

mantenimento dei livelli standard dei servizi, in situazioni di costante e progressiva contrazione degli organici disponibili.

Art. 13

Differenziazione del premio individuale

1. In applicazione dell'art. 69, commi 2 e 3, nonché dell'art. 7, comma 4, lettera b) del CCNL 21/05/2018, ai fini della differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69, la maggiorazione ivi prevista viene definita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi di performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente nell'anno di riferimento, con una valutazione minima del 90%.
2. Negli Enti con la Dirigenza, per l'anno 2019 la maggiorazione di cui al comma 1, è attribuita in via sperimentale ad una quota percentuale non superiore del 10% del personale che, in ogni Settore, è stato oggetto di valutazione nell'anno di riferimento, eventualmente arrotondato all'unità superiore laddove la percentuale esprima un valore decimale.
3. Negli Enti privi della Dirigenza, per l'anno 2019 la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita in via sperimentale ad una quota percentuale non superiore al 10% del personale in servizio, eventualmente arrotondato all'unità superiore laddove la percentuale esprima un valore decimale
4. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita da ogni singolo Dirigente secondo i seguenti criteri:
 - a. rispetto delle tempistiche assegnate, anche in considerazione delle variazioni intervenute in base alle esigenze di servizio;
 - b. effettivo miglioramento della performance resa, valutata a confronto con quella degli anni precedenti;
 - c. adattamento ai contesti organizzativi in continua evoluzione e cambiamento.
5. Gli stessi criteri sono utilizzati negli Enti privi della Dirigenza dal Collegio di valutazione.
6. In caso di ulteriore parità non sarà possibile procedere all'assegnazione della maggiorazione del premio.

7. Per gli anni successivi la percentuale di cui al comma 2 e 3 sarà rivisitata, tenendo conto degli impatti derivanti dalla prima applicazione.

TITOLO VI

Indennità per particolari e specifiche responsabilità

Art. 14

Indennità per particolari responsabilità e funzioni vicarie

1. In applicazione dell'art. 70-*quinquies*, comma 1, nonché dell'art. 7, comma 4, lettera f), del CCNL 21/05/2018, è prevista una "indennità per particolari responsabilità", finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente l'assunzione diretta delle responsabilità connesse all'attività medesima in modo prevalente sia sotto il profilo temporale che rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese.

3. Le tipologie di particolari responsabilità che si individuano sono riferite alla responsabilità di procedimento o di progetto, in relazione alla categoria giuridica di inquadramento prevista dall'ordinamento professionale, secondo quanto di seguito indicato:

3.1) per il personale della categoria "D":

– *Responsabile di una struttura organizzativa che ricomprende più unità operative semplici, le quali necessitano di un livello superiore di integrazione e richiedono elevata professionalità ed esperienza pluriennale e multidisciplinare nell'ambito di riferimento*

Per questa fattispecie, la misura dell'indennità è pari a un importo compreso tra un minimo di € 500,00 e un massimo di € 2.000,00 lordi annui.

– *Responsabile della gestione di unità organizzativa semplice, dedicata ad attività e*

compiti di particolare rilievo che richiedono elevata professionalità e particolare impegno lavorativo, con iscrizione ad albi professionali e/o assegnazione a funzioni specialistiche

– Responsabile di uffici semplici a diretto rapporto con l'utenza esterna in ambito socio-sanitario e con specifiche abilitazioni professionali

Per questa fattispecie, la misura dell'indennità è pari a un importo compreso tra un minimo di € 400,00 e un massimo di € 1.800,00 lordi annui.

3.2) per il personale della **categoria "C"**:

– Responsabile di attività e compiti di particolare rilievo che richiedono elevata professionalità e particolare impegno lavorativo

Per questa fattispecie, la misura dell'indennità è pari a un importo compreso tra un minimo di € 300,00 e un massimo di € 1.400,00 lordi annui.

3.3) per il personale della **categoria "B"**:

– Responsabile di servizi ausiliari o manutentivi o di conduzione di squadre composte da almeno due operatori o addetti a sistemi relazionali di particolare intensità e/o criticità

Per questa fattispecie, la misura dell'indennità è pari a un importo compreso tra un minimo di € 200,00 e un massimo di € 1.000,00 lordi annui.

4. L'importo lordo annuo dell'indennità, in ogni caso, è corrispondentemente riproporzionato in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché in funzione dell'effettivo periodo di servizio prestato e/o indennizzato qualora inferiore all'anno.

5. Le "funzioni vicarie" possono essere attribuite, di norma, ad un dipendente addetto alla medesima struttura (di massima dimensione) ed inquadrato in categoria professionale D. In caso di attribuzione di questa funzione, all'interessato è riconosciuta una "indennità funzioni vicarie", determinata nella seguente misura:

a) un importo fisso pari a € 2.500,00 annui lordi;

b) un importo pari alla **differenza** tra l'importo di € 2.500,00 annui lordi e l'eventuale minor importo dell'indennità di particolari responsabilità, nel caso in cui il dipendente sia già beneficiario di quest'ultima.

[Handwritten signatures and initials]

6. La concreta individuazione dei beneficiari dell'indennità e determinazione dell'importo spettante è effettuata da ciascun Dirigente/Responsabile di Settore, entro le misure minima e massima di cui al precedente comma 3 o nella misura fissa di cui al precedente comma 5, nel rispetto del CCNL vigente, del presente contratto e delle eventuali ulteriori previsioni del CCDI, annuale o pluriennale, di parte economica, e, in ogni caso, entro i limiti delle risorse del Fondo risorse decentrate annualmente destinate dall'ente al corrispondente utilizzo, in base ai criteri di ripartizione pattuiti in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lettere a) ed e) del CCNL 21/05/2018.

7. L'indennità, per tutte le fattispecie previste dai precedenti commi 3 e 5, è attribuita nominativamente, con indicazione dell'importo spettante e di una durata determinata e corrispondente a quella dell'incarico di responsabilità cui è correlata, mediante atto espresso del Dirigente/Responsabile di Settore, al quale, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente e dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti norme legislative e contrattuali, compete la valutazione e attestazione dell'effettivo ricorrere dei presupposti e delle condizioni che danno diritto alla corresponsione. Con cadenza periodica almeno semestrale, il Dirigente/Responsabile di Settore verifica il permanere degli anzidetti presupposti e condizioni e, in caso negativo, provvede alla revoca dell'indennità con atto espresso.

8. L'indennità è corrisposta mensilmente.

9. E' esclusa la possibilità di cumulo tra le diverse tipologie di indennità di particolari responsabilità per un medesimo dipendente, fatto salvo il caso delle funzioni vicarie.

10. L'indennità di particolari responsabilità non è cumulabile con l'indennità di condizioni lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018.

11. L'indennità di particolari responsabilità non è cumulabile con l'indennità di funzione del personale di Polizia Locale di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018.

12. Alla fine del periodo, il Dirigente/Responsabile di Settore esprime un giudizio in merito all'attività svolta. Gli incarichi di cui al presente articolo sono intesi quali ruoli di referenza procedimentale e di elaborazione dei processi, posti a diretto supporto delle istruttorie e delle progettualità di competenza dei responsabili apicali.

13. I compiti da assegnare devono trovare caratterizzazione in significativi differenziali di responsabilità rispetto ai compiti ordinariamente propri delle categorie, secondo le relative declaratorie contrattuali e in relazione al profilo professionale di appartenenza. L'individuazione dei differenti livelli di responsabilità è volta a supportare le esigenze di pianificazione e gestione delle attività delle strutture di appartenenza; le relative determinazioni sono assunte con atto formale del competente responsabile e sono espressione delle prerogative datoriali.

14. L'efficacia della disciplina del nuovo istituto, di cui al presente articolo, in sostituzione di quella previgente, decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione definitiva del correlato CCDI di parte economica. Dalla medesima data cessa la corresponsione delle indennità per particolari responsabilità disciplinata nel CCDI dell'Unione delle Terre d'Argine sottoscritto in data 22.07.2013.

Art. 15

Indennità per specifiche responsabilità

1. In applicazione dell'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL 21/05/2018, è prevista una "indennità per specifiche responsabilità", la cui misura è determinata in un importo fisso pari a € 350,00 annui lordi, riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto espresso dai Dirigenti/Responsabili di Settore, derivanti dalle qualifiche formalmente attribuite di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. La concreta individuazione dei beneficiari dell'indennità è effettuata da ciascun Dirigente/Responsabile di Settore, nel rispetto del CCNL vigente, del presente contratto e delle eventuali ulteriori previsioni del CCDI, annuale o pluriennale, di parte

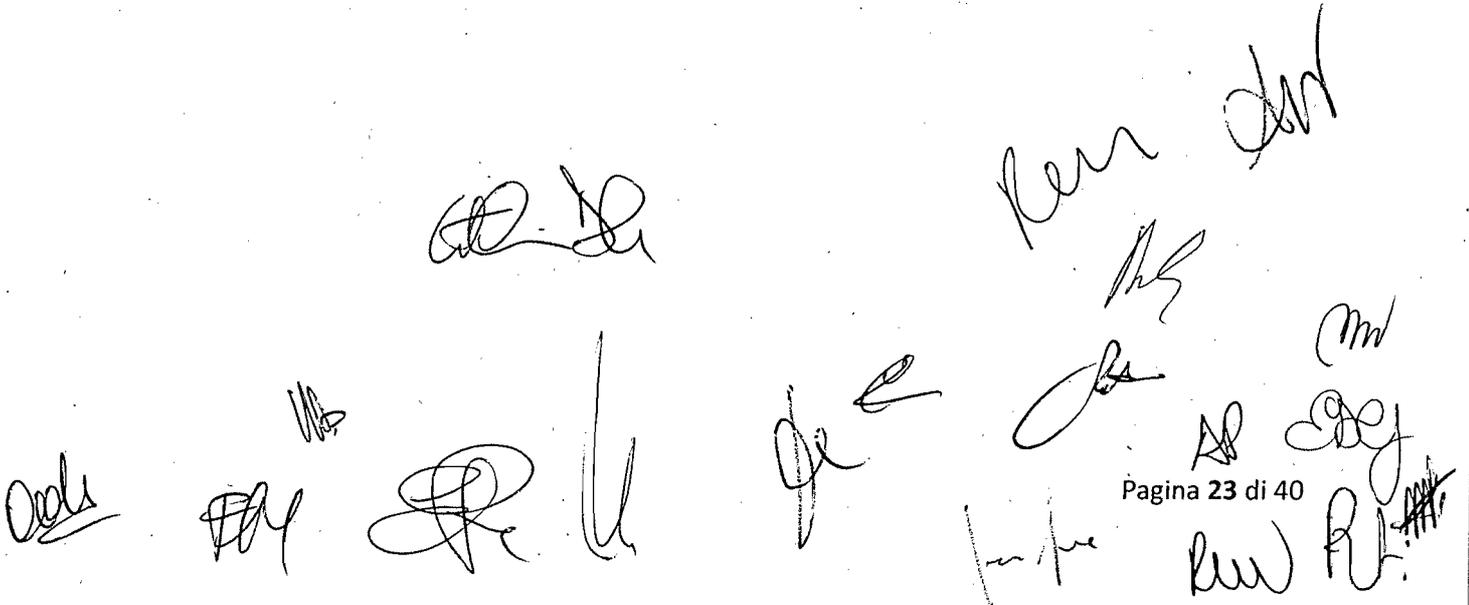
economica, e, in ogni caso, entro i limiti delle risorse del Fondo risorse decentrate annualmente destinate dall'ente al corrispondente utilizzo, in base ai criteri di ripartizione pattuiti in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lettere a) ed e) del CCNL 21/05/2018.

3. L'indennità è attribuita nominativamente, con indicazione dell'importo nella misura fissa di cui al precedente comma 1 nonché di una durata determinata e corrispondente a quella della qualifica o dell'incarico di responsabilità cui è correlata, mediante atto espresso del Dirigente/Responsabile di Settore, al quale, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente e dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti norme legislative e contrattuali, compete la valutazione e attestazione dell'effettivo ricorrere dei presupposti e delle condizioni che danno diritto alla corresponsione. Con cadenza periodica almeno semestrale, il Dirigente/Responsabile di Settore verifica il permanere degli anzidetti presupposti e condizioni e, in caso negativo, provvede alla revoca dell'indennità con atto espresso.

4. L'indennità è corrisposta mensilmente.

5. L'importo lordo annuo dell'indennità, in ogni caso, è corrispondentemente riproporzionato in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché in funzione dell'effettivo periodo di servizio prestato e/o indennizzato qualora inferiore all'anno.

6. L'efficacia della disciplina del nuovo istituto, di cui al presente articolo, in sostituzione di quella previgente, decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione definitiva del correlato CCDI di parte economica. Dalla medesima data cessa la corresponsione delle indennità per specifiche responsabilità disciplinata nel CCDI dell'Unione delle Terre d'Argine sottoscritto in data 22.07.2013.



TITOLO VII

Indennità relative all'orario e alle condizioni di lavoro

Art. 16

Indennità di turno

1. In applicazione dell'art. 23, nonché dell'art. 7, comma 4, lettere l) e z), del CCNL 21/05/2018, per lo svolgimento delle attività e dei servizi che presentano caratteri di stabile e ordinaria estensione su non meno di dieci (10) ore giornaliere, con articolazione in fasce *ante* e *post-meridiane* ed eventualmente anche notturne, è attivata e messa a regime, ai sensi del CCNL, l'organizzazione del lavoro per turni, in modo che la rotazione e l'avvicendamento del personale su tali fasce assicuri un equilibrato e misurato impiego della forza-lavoro disponibile.
2. Al personale turnista è corrisposta una "indennità di turno", ai sensi delle norme del CCNL vigente, con esclusione dei turni che prevedono una rotazione tra mattina e pomeriggio in un solo giorno della settimana.
3. L'indennità è corrisposta mensilmente, per i soli periodi di effettiva turnazione, ai sensi delle norme di CCNL vigente e al ricorrere dei presupposti e delle condizioni ivi previsti, sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Dirigente/Responsabile di Settore.
4. La concreta individuazione dei beneficiari della indennità è effettuata da ciascun Dirigente/Responsabile di Settore, nel rispetto del CCNL vigente, del presente contratto e delle eventuali ulteriori previsioni del CCDI, annuale o pluriennale, di parte economica, e, in ogni caso, entro i limiti delle risorse del Fondo risorse decentrate annualmente destinate dall'ente al corrispondente utilizzo, in base ai criteri di ripartizione pattuiti in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lettere a) e d) del CCNL 21/05/2018.

Art. 17

Indennità di reperibilità

1. In applicazione dell'art. 24, nonché dell'art. 7, comma 4, lettere i) e k), del CCNL 21/05/2018, a sostegno della capillarità e dell'effettività di svolgimento delle funzioni fondamentali di controllo del territorio, sono attivati turni di reperibilità per le attività e i servizi a più alto grado di possibile emergenza e imprevedibilità d'intervento, secondo principi di effettività e adeguato beneficio.
2. Le aree di pronto intervento sono individuate mediante appositi atti dell'Amministrazione, in funzione degli obiettivi di cui al comma 1. I responsabili competenti definiscono le squadre di pronta reperibilità, costituendole con il personale operativo che, in relazione alle relative mansioni d'inquadramento e agli ambiti funzionali di appartenenza, assicuri effettività e tempestività d'intervento.
3. Ciascun dipendente può essere messo in reperibilità anche per più di sei volte al mese, su turni di 12 o 24 ore, e comunque non può superare complessivamente il limite di 1.728 ore nell'anno (6 turni x 24 ore x 12 mesi).
4. Al personale in servizio di pronta reperibilità è corrisposta mensilmente una "indennità di reperibilità" nei termini, anche economici, previsti e disciplinati dall'art. 24 del CCNL vigente, sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Dirigente/Responsabile di Settore.
5. La concreta individuazione dei beneficiari della indennità è effettuata da ciascun Dirigente/Responsabile di Settore, nel rispetto del CCNL vigente, del presente contratto e delle eventuali ulteriori previsioni del CCDI, annuale o pluriennale, di parte economica, e, in ogni caso, entro i limiti delle risorse del Fondo risorse decentrate annualmente destinate dall'ente al corrispondente utilizzo, in base ai criteri di ripartizione pattuiti in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lettere a) e d) del CCNL 21/05/2018.

Art. 18

Indennità condizioni di lavoro

1. In applicazione dell'art. 70-bis, nonché dell'art. 7, comma 4, lettera d), del CCNL 21/05/2018, è prevista una "indennità condizioni di lavoro", riferita alle condizioni di effettiva prestazione del servizio che comportano rischio, disagio o maneggio di valori. L'indennità può essere riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non assumendo rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili e/o categorie professionali, salvo quanto stabilito ai successivi commi 9 e 10.

2. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio.

3. Per l'attribuzione dell'indennità, deve ricorrere una o più delle seguenti condizioni:

a) lo svolgimento di prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a **rischi** derivanti dalle seguenti attività:

- *Conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore per prestazioni di lavoro che comportano lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;*
- *Conduzione di autoveicoli per il trasporto di cose o persone, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;*
- *Attività di rimozione e seppellimento di salme*
- *Impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni nelle attività di manutenzione degli edifici o opere pubbliche e relativi impianti anche in presenza di utenti, lavoratori e pubblico;*
- *Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi;*
- *Impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni presso le cucine scolastiche*

b1) la persistenza di oggettive situazioni di **disagio**, che pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti 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, come di seguito specificato:

- Attività integrativa dei processi di apprendimento negli asili nido e nelle scuole d'infanzia;
- Attività per la continuità dei processi educativi;
- Attività di front office con i cittadini formalmente istituiti come sportelli aperti al pubblico per almeno 5 giorni alla settimana;
- Attività per la continuità ed il miglioramento quali ad esempio dei Servizi all'utenza di tipo commerciale;
- Interventi nell'ambito del patrimonio edilizio comunale;
- Interventi di tutela del territorio;

b2) lo svolgimento da parte del personale del Corpo di **Polizia Locale**, in via saltuaria, occasionale, temporanea o periodica, delle seguenti attività in servizio esterno di vigilanza, effettivamente prestato, non avente carattere di ordinarietà e continuità, che risultano connotate da oggettive condizioni di disagio:

- Attività esterna serale/notturna
- Attività esterna festiva o festiva notturna

c) ricoprire il ruolo di agente contabile, formalmente individuato, con **maneggio di valori** di cassa non inferiore a € 10.900,00 medi mensili.

4. Le misure delle indennità giornaliere, individuate secondo i criteri di cui al comma 3 dell'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, sono così determinate:

a) la misura dell'indennità per "condizioni di rischio", indicata alla lettera a) del comma precedente, è pari a un importo compreso tra un minimo di € 1,00 e un massimo di € 2,00 lordi per ogni giorno di effettiva esposizione;

b1) la misura dell'indennità per "condizioni di disagio", indicata alla lettera b1) del comma precedente, è pari a un importo compreso tra un minimo di € 1,00 e un massimo di € 1,50 lordi per ogni giorno di effettiva esposizione;

b2) la misura dell'indennità per "condizioni di disagio - Polizia Locale", indicata alla lettera b2) del comma precedente, è pari a un importo compreso tra un minimo di € 1,00 euro e un massimo di € 3,00 lordi per ogni giorno di effettiva esposizione;

c) la misura dell'indennità per "condizioni di maneggio valori", indicata alla lettera c) del comma precedente, è pari a un importo fisso di € 1,00 lordi al giorno, per ogni mese dell'anno in cui il limite medio di cassa è accertato a consuntivo dell'anno solare essere superiore a quello indicato.

5. L'indennità è unica anche in caso di presenza contestuale di più condizioni di lavoro di cui al comma 3, nel qual caso spetta quella di maggior valore.

6. L'indennità è corrisposta, con la periodicità stabilita dal successivo comma 8, per le sole giornate di effettiva presenza in servizio nonché esposizione alle condizioni di lavoro in oggetto, sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Dirigente/Responsabile di Settore, al quale, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente e dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti norme legislative e contrattuali, compete la valutazione e attestazione dell'effettivo ricorrere dei presupposti e delle condizioni che danno diritto alla corresponsione.

7. La concreta individuazione dei beneficiari dell'indennità e determinazione dell'importo spettante è effettuata da ciascun Dirigente/Responsabile di Settore entro le misure minima e massima di cui al precedente comma 4, nel rispetto del CCNL vigente, del presente contratto e delle eventuali ulteriori previsioni del CCDI, annuale o pluriennale, di parte economica, e, in ogni caso, entro i limiti delle risorse del Fondo risorse decentrate annualmente destinate dall'ente al corrispondente utilizzo, in base ai criteri di ripartizione pattuiti in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lettere a) e c) del CCNL 21/05/2018.

8. L'indennità è corrisposta:

- mensilmente, per le condizioni di lavoro di "rischio" e "disagio", di cui alle lettere a), b1) e b2) del precedente comma 3;
- annualmente, per le condizioni di lavoro di "maneggio valori", di cui alla lettera c) del precedente comma 3.

9. L'indennità di condizioni lavoro non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL vigente.

10. L'indennità di condizioni lavoro non è cumulabile né con l'indennità di funzione né con l'indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale, di cui, rispettivamente, all'art. 56-*sexies* e all'art. 56-*quinquies* del CCNL vigente.

11. L'efficacia della disciplina del nuovo istituto, di cui al presente articolo, in sostituzione di quella previgente, decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione definitiva del correlato CCDI di parte economica. Dalla medesima data cessa la corresponsione delle indennità di rischio, di disagio e di maneggio valori, nonché delle indennità rientranti nell'ambito degli "standard qualitativi", disciplinate nei CCDI dei singoli Enti sottoscritti in data 22.07.2013.

Art. 19

Fondo per compensare l'indennità di direzione e staff ex VIII q.f.

1. L'articolo 68, comma 1, del CCNL 21/5/2018 conferma la vigenza dell'indennità di direzione e staff al personale dell'ex. VIII qualifica che ne beneficiava alla data del 01/04/1999 determinata nell'ammontare stabilito dall'articolo 37, comma 4, del CCNL 06/07/1995, fatto salvo l'eventuale assorbimento in connessione all'attribuzione dell'incarico di titolare di posizione organizzativa già destinatario di tale indennità.

2. Le eventuali economie di spesa realizzate nell'utilizzo, in ragione annua, del Fondo in argomento sono destinate ad incrementare il Fondo per la performance organizzativa e individuale.

TITOLO VIII

**Indennità per il personale
dell'Area della Polizia Locale**

Art. 20

Indennità di funzione

1. In applicazione dell'art. 56-sexies, nonché dell'art. 7, comma 4, lettera w), del CCNL 21/05/2018, è prevista una "indennità di funzione", che spetta al personale di categoria D, non titolare di Posizione Organizzativa, appartenente al Servizio di Polizia Locale, incaricato in via continuativa di compiti di responsabilità, e che tiene conto anche del grado rivestito, così determinata:

– *responsabilità di una struttura organizzativa, preliminarmente istituita e deputata a funzioni di particolare complessità per coordinamento di personale e tipologia delle attività (personale di categoria D - Addetto al coordinamento e controllo).*

2. La misura dell'indennità è determinata pari a un importo fisso di **€ 800,00** annui lordi.

3. La concreta individuazione dei beneficiari dell'indennità è effettuata dal Comandante del Corpo di Polizia Locale, nel rispetto del CCNL vigente, del presente contratto e delle eventuali ulteriori previsioni del CCDI, annuale o pluriennale, di parte economica, e, in ogni caso, entro i limiti delle risorse del Fondo risorse decentrate annualmente destinate dall'ente al corrispondente utilizzo, in base ai criteri di ripartizione pattuiti in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lettere a) e f) del CCNL 21/05/2018..

4. L'indennità è attribuita nominativamente, con indicazione dell'importo pari alla misura fissa di cui al precedente comma 2 e di una durata determinata e corrispondente a quella della funzione di responsabilità assegnata cui è correlata, mediante atto espresso del Comandante del Corpo di Polizia Locale, al quale, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente e dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti norme legislative e contrattuali, compete la valutazione e attestazione dell'effettivo ricorrere dei presupposti e delle condizioni che danno diritto alla corresponsione. Con

cadenza periodica almeno semestrale, il Comandante del Corpo di Polizia Locale verifica il permanere degli anzidetti presupposti e condizioni e, in caso negativo, provvede alla revoca dell'indennità con atto espresso.

5. L'indennità di funzione non è cumulabile né con l'indennità per particolari responsabilità, né con l'indennità di condizioni lavoro, di cui, rispettivamente, all'art. 70-*quinquies* e all'art. 70-*bis* del CCNL vigente.

6. L'indennità è corrisposta mensilmente.

7. L'importo lordo annuo dell'indennità, in ogni caso, è corrispondentemente riproporzionato in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché in funzione dell'effettivo periodo di servizio prestato e/o indennizzato qualora inferiore all'anno.

8. L'efficacia della disciplina del nuovo istituto, di cui al presente articolo, in sostituzione di quella previgente, decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello ~~dalla data~~ di sottoscrizione definitiva del correlato CCDI di parte economica. Dalla medesima data cessa la corresponsione delle indennità per particolari responsabilità, attribuite al personale del Corpo di Polizia Locale, disciplinate nel CCDI dell'Unione delle Terre d'Argine sottoscritto in data 22.07.2013.

Art. 21

Indennità di servizio esterno

1. In applicazione dell'art. 56-*quinquies*, nonché dell'art. 7, comma 4, lettera e), del CCNL 21/05/2018, è prevista una "indennità di servizio esterno", che 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 (intero turno di lavoro) e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. In caso di servizio esterno reso per alcune ore, l'indennità è riproporzionata in misura corrispondente.

3. La misura dell'indennità, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di Polizia Locale nel territorio dell'Unione delle Terre d'Argine, è determinata pari a un importo compreso tra un minimo di € 1,00 e un massimo di € 4,00 lordi al giorno.

4. L'indennità è corrisposta mensilmente, per le sole giornate od ore di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione rilasciata del Comandante del Corpo di Polizia Locale, al quale, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente e dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti norme legislative e contrattuali, compete la valutazione e attestazione dell'effettivo ricorrere dei presupposti e delle condizioni che danno diritto alla corresponsione.

7. La concreta individuazione dei beneficiari dell'indennità e determinazione dell'importo spettante è effettuata dal Comandante del Corpo di Polizia Locale entro le misure minima e massima di cui al precedente comma 3, nel rispetto del CCNL vigente, del presente contratto e delle eventuali ulteriori previsioni del CCDI, annuale o pluriennale, di parte economica, e, in ogni caso, entro i limiti delle risorse del Fondo risorse decentrate annualmente destinate dall'ente al corrispondente utilizzo, in base ai criteri di ripartizione pattuiti in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lettere a) e f) del CCNL 21/05/2018.

7. L'indennità di servizio esterno non è cumulabile con l'indennità di condizioni lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL vigente.

8. L'efficacia della disciplina del nuovo istituto, di cui al presente articolo, in sostituzione di quella previgente, decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione definitiva del correlato CCDI di parte economica. Dalla medesima data cessa la corresponsione delle indennità rientranti nell'ambito degli "standard qualitativi", attribuiti al personale del Corpo di Polizia Locale, disciplinate nel CCDI dell'Unione delle Terre d'Argine sottoscritto in data 22.07.2013.

[Handwritten signatures and initials]

TITOLO IX

**Trattamento economico accessorio
per l'Area delle Posizioni Organizzative**

Art. 22

**Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato
delle posizioni organizzative**

1. La quota massima delle risorse per le posizioni organizzative destinata alla retribuzione di risultato è pari al 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative.
2. In applicazione dell'art. 15, nonché dell'art. 7, comma 4, lettera v), del CCNL 21/05/2018, la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di monitoraggio, misurazione e valutazione delle prestazioni vigente nell'Ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. e al comportamento organizzativo.
3. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale tiene conto della valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale e performance organizzativa, correlata agli obiettivi raggiunti, rapportandola alla percentuale massima del 25% dell'importo delle singole retribuzioni di posizione.
4. La presente disciplina entra in vigore dalla data di applicazione delle nuove disposizioni sul conferimento degli incarichi di cui all'art. 13 del CCNL 21/05/2018.

[Handwritten signatures and initials]

TITOLO X

Trattamento economico accessorio

Correlazione tra fondo ordinario e forme speciali di incentivazione

Art. 23

**Correlazione tra l'utilizzo del fondo ordinario,
e le forme speciali di incentivazione**

1. Il compenso incentivante dovuto al dipendente per la performance individuale e/o collettiva, che risulti altresì beneficiario di ulteriori incentivi economici previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 67 del CCNL 21/05/2018) in misura superiore al valore economico medio della produttività, sarà soggetto ad un abbattimento seguendo le indicazioni riportate nella seguente tabella. In caso di abbattimento del premio di produttività collettiva il Dirigente dovrà attestare per iscritto tale condizione e la relativa motivazione. Le somme non attribuite per la produttività collettiva, confluiranno nella quota del fondo destinato al "compenso incentivante", a beneficio degli altri dipendenti".

Pm = produttività media lorda di fine anno

I = sommatoria degli incentivi di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 corrisposti nell'anno di riferimento

• $I < 1,5 Pm$	allora	nessuna decurtazione della produttività di fine anno
• $1,5 Pm \leq I < 2,0 Pm$	allora	decurtazione del 7,5% produttività di fine anno
• $2,0 Pm \leq I < 2,5 Pm$	allora	decurtazione del 10,0% produttività di fine anno
• $2,5 Pm \leq I < 3,0 Pm$	allora	decurtazione del 15,0% produttività di fine anno
• $3,0 Pm \leq I < 3,5 Pm$	allora	decurtazione del 25,0% produttività di fine anno
• $3,5 Pm \leq I < 4,0 Pm$	allora	decurtazione del 37,5% produttività di fine anno
• $4,0 Pm \leq I < 4,5 Pm$	allora	decurtazione del 50,0% produttività di fine anno
• $4,5 Pm \leq I < 5,0 Pm$	allora	decurtazione del 62,5% produttività di fine anno

[Handwritten signature]

- 5,0 Pm \leq l < 5,5Pm allora decurtazione del 75,0% produttività di fine anno
- 5,5 Pm \leq l < 6,0Pm allora decurtazione del 87,5% produttività di fine anno
- l > 6,0Pm allora decurtazione del 90,0% produttività di fine anno

TITOLO XI

Altre materie oggetto di contrattazione integrativa

Art. 24

Buoni pasto

1. In applicazione dell'art. 13 del CCNL 09/05/2006, le parti, in relazione all'esigenza di garantire la continuità dell'erogazione dei servizi, convengono di attribuire il buono pasto al termine del turno (che in ogni caso non può essere inferiore alle sette ore) con fruizione di una pausa di 30 minuti:

a) al personale dell'Area della Polizia locale di cui al Titolo VI del CCNL 21/05/2018, esclusivamente nelle seguenti situazioni programmate o decise dalla Dirigenza e/o Responsabili di Settore:

- a seguito di operazioni di P.G.
- in caso di incidenti stradali
- calamità naturali;

b) al personale adibito a interventi di protezione civile;

c) al personale chiamato a svolgere funzioni di vigilanza agli accessi della Sede comunale centrale, di sera, dopo il turno pomeridiano, al fine di consentire la fruibilità delle sale da parte dei componenti degli organi elettivi/istituzionali.

2. Le suddette situazioni dovranno essere analiticamente e individualmente attestate dal Dirigente del Servizio competente

3. In ogni caso la predetta pausa non è retribuita, in quanto non considerabile quale attività resa in servizio attivo.

Art. 25

Misure per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera m), del CCNL 21/05/2018, sono definiti le seguenti linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti e di coloro che sono destinatari delle indennità di condizioni lavoro;
- 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 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. 26

Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare, di norma, il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative e comunque arrotondato all'unità superiore.
2. Nei Enti con la Dirigenza il titolare di posizione organizzativa può chiedere e ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale solo a seguito di rinuncia

dell'incarico, avvenuta per assistere familiari portatori di handicap, affetti da grave patologia certificata, o per assistere minori fino all'ottavo anno di età.

3. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera n), del CCNL 21/05/2018, il contingente di contratto può essere elevato fino al 30%, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.

4. La procedura per la trasformazione delle domande di trasformazione del rapporto di lavoro si conforma alle prescrizioni di cui all'art. 53 e seguenti del CCNL 21/05/2018.

Art. 27

Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario

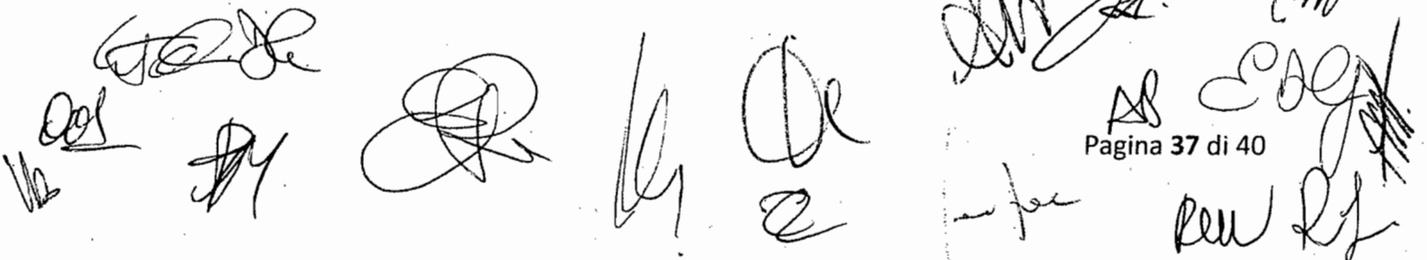
1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera s), del CCNL 21/05/2018, il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL del 01/04/1999, può essere elevato, fermi restando i limiti massimi di legge, a fronte di documentate esigenze di servizio, e, previo accordo, per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali, comunque per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico.

Art. 28

Flessibilità oraria

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera p), del CCNL 21/05/2018, le parti si impegnano a confrontarsi sulla flessibilità oraria, al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro del personale dipendente impiegato nei diversi Settori e Servizi dell'Ente, tenendo conto dei confronti effettuati e delle sperimentazioni già introdotte.

2. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei Dirigenti/Responsabili di Settore, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare ulteriori forme flessibili dell'orario di lavoro, come di seguito specificate:



Pagina 37 di 40

- *Autorizzare una maggiore flessibilità in entrata ed uscita con riferimento alle esigenze legate all'istruzione primaria dei figli, alle esigenze di assistenza ai componenti del nucleo familiare affetti da gravi patologie o portatori di handicap, alle esigenze derivanti dalla distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro.*
- *Dare ai dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute, la possibilità di concordare le modalità di impiego lavorativo, per un periodo non superiore ai sei mesi, eventualmente prorogabili per necessità opportunamente motivate che consentano di contemplare al meglio le esigenze personali con quelle di servizio.*
- *Prevedere particolari articolazioni dell'orario di lavoro, quale l'orario di lavoro plurisettimanale, per agevolare, compatibilmente con la salvaguardia delle esigenze di servizio, i dipendenti che debbano assistere i componenti del proprio nucleo familiare affetti da gravi patologie o portatori di handicap, oppure che abbiano particolari esigenze legate all'istruzione primaria dei figli.*

3 Le parti si impegnano a disciplinare in accordi successivi le modalità di fruizione, anche in modo sperimentale, dello smart working.

TITOLO XII

Disposizioni transitorie e finali

Art. 29

Servizi essenziali

1. Nell'ambito dei servizi essenziali, di cui all'art. 2, comma 1, del CCNQ 19/9/2002, è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili individuate al comma 2 del succitato art. 2, al fine di assicurare, anche in occasione di sciopero, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

2. Le parti confermano, in attesa della predisposizione del Regolamento, i contingenti professionali e numerici di personale da esonerare in caso di proclamazione di sciopero, descritti nella Deliberazione del Consiglio Comunale di Carpi n. 74 del 23/04/1991 al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili di cui all'art.

2, comma 2, del CCNQ 19/9/2002, correlati ai servizi pubblici essenziali individuati all'art. 2, comma I, del CCNQ 19/9/2002.

3. Con riferimento ai Servizi Educativi, le modalità per assicurare, in occasione di sciopero, la continuità delle prestazioni indispensabili sono regolate dall'art. 4 del CCNQ 19.9.2002.

4. In sede di verifica del CCDI potrà essere aggiornato il contingente di personale in servizio negli ambiti tutelati dalla normativa nazionale.

Art. 30

Disapplicazioni e ultrattività.

Rinvio ad ulteriore attività negoziale

1. A decorrere dalla data di efficacia delle previsioni del presente contratto integrativo ai sensi dell'art. 3, cessano di trovare applicazione tutte le disposizioni dei precedenti CCDI che sono sostituite dalla nuova disciplina.

2. Per quanto non disciplinato dal presente contratto integrativo, le parti convengono di mantenere l'ultrattività delle clausole contenute nei precedenti CCDI o nei Regolamenti e/o negli atti di gestione, in quanto compatibili e non disapplicate, fermo restando che quanto disciplinato dal presente accordo sostituisce quanto precedentemente pattuito.

3. Le parti si impegnano a disciplinare quanto non previsto nel presente contratto, ma oggetto di contrattazione collettiva integrativa ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/5/2018, nella successiva sessione negoziale dell'anno 2019/2020.

The bottom of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. These include a large signature at the top right, several smaller signatures and initials in the middle right, and a cluster of various initials and signatures at the bottom left and bottom center. The signatures vary in style, some being cursive and others more blocky or stylized.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 A VERBALE

Le parti convengono di rinviare ad un successivo confronto come destinare i proventi derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada in base all'art. 208 del C.d.S. e destinati al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2 A VERBALE

Le parti concordano di rinviare ad un successivo confronto l'approfondimento di quelle attività lavorative che comportano un disagio derivante da carenza strutturale di organico.

