

ALBERTO

COMUNE DI ANDRIA
CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO
IN APPLICAZIONE DEL C.C.N.L. DEL 21/05/2018
COMPARTO FUNZIONI LOCALI 2016 - 2018

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

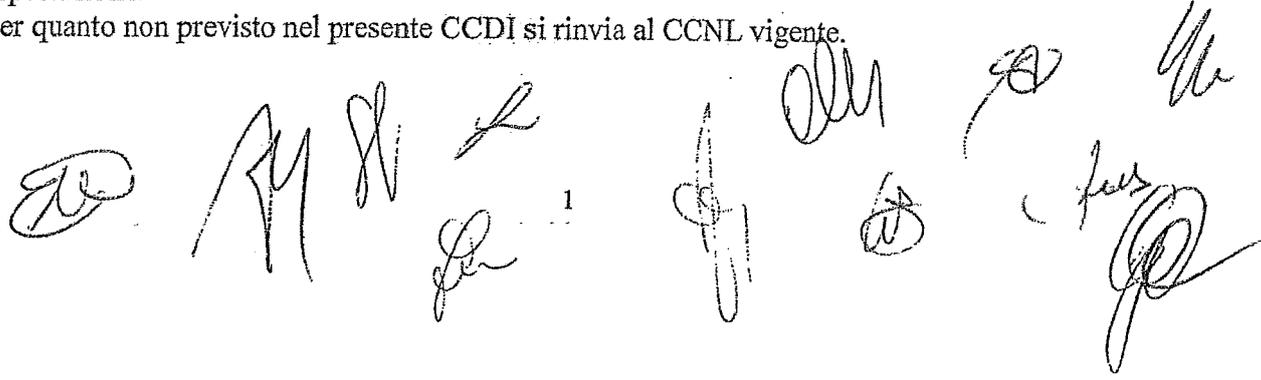
Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale in servizio presso l'Ente – escluso i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto si applica altresì al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli Enti.
3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il triennio 2016 - 2018, come previsto dal C.C.N.L. del 21/05/2018, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, ovvero tramite PEC, di norma almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.
5. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.





6. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, su richiesta di uno dei soggetti di cui all'art.7, commi 2 e 3, del CCNL 21.5.2018, possono essere negoziati con cadenza annuale.

7. Le Parti contraenti, d'ora innanzi "le parti", si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

MODALITA' E STRUMENTI

In materia di relazioni sindacali si richiamano integralmente i dispositivi previsti dagli articoli 3-4-5-6-7-8-9-10 del C.C.N.L. del 21/05/2018

Art. 4

Monitoraggio e verifiche

(art.8 comma 7 del CCNL 21.5.2018)

1. Almeno una volta l'anno, entro il mese di febbraio, o, comunque, su richiesta di una delle parti, la delegazione trattante si riunisce per verificare lo stato di attuazione del CCDI e per esaminare le ricadute delle clausole contrattuali in termine di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

2. L'Ente, sulla base degli argomenti posti all'ordine del giorno, è tenuto a trasmettere alla parte sindacale la documentazione necessaria, di norma, almeno 5 giorni prima della convocazione, che è fissata non oltre 10 giorni dalla richiesta.

Art. 5

Interpretazione autentica

(art.3 comma 5 del CCNL 21.5.2018)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

4. In caso di mancato accordo e su temi contrattuali che possono assumere una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati, la controversia può essere rinviata all'Osservatorio paritetico istituito presso l' ARAN, di cui all'articolo 6 comma 6 del CCNL 21.5.2018, per acquisirne un parere.

**TITOLO III
FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Art. 6

Telelavoro

(art. 1 commi 7 e 10 del CCNL 14.9.2000)

1. Nel caso in cui l'Ente intenda attivare un progetto di telelavoro, sarà cura delle parti, con un apposito accordo da stipulare in sede di contrattazione decentrata, stabilire l'entità dei rimborsi da corrispondere per le spese che il lavoratore sosterrà per consumi energetici e telefonici, oltre a definire l'eventuale trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione.

Art. 7

Contratto di somministrazione a tempo determinato

(art.52 comma 5 del CCNL 21.5.2018)

1. Nel caso in cui l'Ente intenda far ricorso a contratti di somministrazione a tempo determinato, al personale si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato e gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

Art. 8

Contratto di formazione e lavoro

(art. 3 comma 11 del CCNL 14.9.2000)

1. Qualora l'Ente opti per l'utilizzo di lavoratori mediante i contratti di formazione e lavoro, le parti, prima dell'avvio della procedura, si incontrano per stabilire criteri e modalità di erogazione del salario accessorio previsto dal CCNL e dal presente CCDI, incrementando le risorse decentrate con l'utilizzo di fondi previsti nel finanziamento del progetto, compatibilmente con la normativa vigente in materia di spesa del personale.

Art. 9

Rapporto di lavoro a tempo parziale

(art.7 comma 4 lett. n) del CCNL 21.5.2018)

1. Le parti si impegnano ad individuare, con un apposito accordo, sentito anche il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, istituito ai sensi dell'art.57, comma 1, del D. Lgs. n.165/2001, i casi per i quali è possibile elevare il contingente fissato del 25% di rapporti a tempo parziale di un ulteriore 10% massimo, sulla base della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

**TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO**

DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 10

Mensa e servizio mensa sostitutivo – buoni pasto

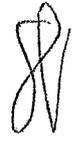
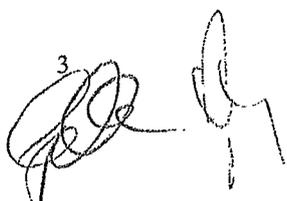
(art. 13 del CCNL 9.5.2006)

REGOLAMENTO PER EROGAZIONE BUONI PASTO









Punto 1 - Principi Generali

La normativa vigente in materia del servizio mensa e dei buoni pasto per i dipendenti è contenuta nell'art. 13 del C.C.N.L. 09/05/2006 e negli artt. 45 e 46 del CCNL del 14 settembre 2000 del Comparto Regioni e Autonomie Locali.

Il Comune di Andria, in relazione al proprio assetto organizzativo ed in ottemperanza alle disposizioni contrattuali, assicura al proprio personale in servizio a tempo indeterminato e determinato sia a tempo pieno che a tempo parziale, l'erogazione del buono pasto agli aventi diritto, in base a quanto indicato nel presente disciplinare.

Il valore nominale del buono pasto erogato sotto forma di ticket restaurant (buono pasto) è fissato in € 5,65. Futuri adeguamenti saranno possibili fatti salvi eventuali vincoli di carattere normativo e finanziario. Il buono pasto deve essere firmato dal dipendente al momento dell'utilizzo, non è cedibile, né commerciabile, né convertibile in denaro. Il dipendente è responsabile dei buoni pasto assegnati.

Il servizio sostitutivo di mensa è altresì assicurato, sempre nel rispetto dei principi contenuti nel presente disciplinare:

- al personale in posizione di comando da altri Enti presso il Comune di Andria solo qualora il servizio mensa o sostitutivo non sia erogato dall'Ente di provenienza;
- al personale del Comune di Andria comandato presso altri Enti solo qualora il servizio mensa o sostitutivo non sia erogato dall'Ente di destinazione. In quest'ultimo caso saranno erogati buoni pasto nel numero massimo corrispondente a quelli stabiliti per il servizio al quale organicamente appartiene in presenza delle medesime condizioni di seguito riportate.

Salvo casi particolari specificati nei successivi articoli, l'erogazione giornaliera del buono pasto in sostituzione del servizio di mensa è regolata dalle seguenti condizioni:

- a) il lavoratore deve essere in servizio e deve effettuare le regolari timbrature della giornata;
- b) deve prestare attività lavorativa al mattino, effettuare la pausa pranzo non inferiore a 30 minuti e non superiore di norma a 2 ore nell'ambito della fascia pausa pranzo e proseguire l'attività lavorativa al pomeriggio;
- c) deve prestare attività lavorativa nella giornata per almeno otto ore complessive, escluso il tempo della pausa pranzo;
- d) la consumazione deve avvenire al di fuori dell'orario di lavoro e dopo le ore 12,00;
- e) per il personale del Corpo di P.M. non si applica il vincolo di cui al precedente punto b) per quanto previsto dal successivo punto 5.

Il buono pasto spetta anche ai dipendenti che prestano servizio a tempo parziale limitatamente ai giorni in cui svolgono prestazione lavorativa non inferiore a 6 ore complessive nella giornata.

Il diritto al servizio sostitutivo di mensa è connesso alla prestazione del servizio, certificata dai sistemi di rilevazione.

In caso di fruizione di un breve permesso orario o di permesso orario ex L. 104/92, fermo restando il rispetto delle otto ore complessive di lavoro, escluso il tempo della pausa pranzo, il dipendente deve comunque assicurare, almeno tre ore di prestazione lavorativa antimeridiana. Analogamente, qualora il breve permesso orario o il permesso orario ex L. 104/92 sia fruito successivamente al rientro della pausa pranzo, il dipendente deve assicurare almeno due ore di prestazione lavorativa pomeridiana.

Il diritto al buono pasto non decade in caso di fruizione dei sottoindicati permessi ad ore in quanto tali periodi sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro:

- riposi giornalieri (ex allattamento art. 39 Dcr. Leg.vo 151/2001);
- assemblea sindacale, salvo quelle la cui conclusione coincide con la conclusione del turno antimeridiano.

Non si ha diritto al buono pasto nei giorni di assenza dal servizio per l'intera giornata, comunque essa sia giustificata e nei giorni in cui non si effettua il rientro pomeridiano.

Punto 2 Definizione del servizio sostitutivo di mensa e tipologie buoni pasto

Per servizio sostitutivo di mensa si intende quello fruibile in pubblici esercizi dislocati sul territorio o mediante la cessione di prodotti di gastronomia pronti per il consumo immediato effettuata da rosticcerie e gastronomie artigianali, pubblici esercizi e servizi commerciali muniti delle autorizzazioni di legge, convenzionati con l'appaltatore del servizio buoni pasto.

Punto 3 Assegnazione del buono pasto ordinario



4



Il personale soggetto ad articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni settimanali con due rientri pomeridiani, può usufruire di un buono pasto per ogni giornata con rientro pomeridiano ordinario, nel rispetto di quanto indicato nelle lettere a), b), c), d) ed e) del precedente art. 1.

Punto 4 Assegnazione del buono pasto straordinario

Il personale che per motivate esigenze di servizio è autorizzato ad effettuare lavoro straordinario, nonché attività di formazione, di due o più ore in un giorno non previsto per il rientro pomeridiano, può usufruire di un buono pasto nel rispetto di quanto indicato nelle lettere a), b) c) e d) del precedente art. 1. In assenza della prescritta autorizzazione, il buono pasto non può essere attribuito.

Punto 5 Attribuzione del buono pasto al personale di vigilanza della Polizia Municipale

Al fine di garantire il regolare svolgimento delle particolari attività di vigilanza eseguite in turni e la conseguente continuità dell'erogazione dei servizi, al personale appartenente al Corpo di Polizia Municipale, che debba prolungare, per motivi di servizio, il normale orario di lavoro, ed effettuino una prestazione complessiva continuativa di almeno otto ore, è attribuito un buono pasto straordinario con le modalità previste dall'art. 4.

La sussistenza delle ragioni del prolungamento dell'orario di lavoro per esigenze di servizio dovrà essere attestata e convalidata dal Dirigente Comandante del Corpo di Polizia Municipale

Punto 6 Attribuzione del buono pasto al personale in caso di consultazioni elettorali

Al personale impegnato nelle attività di consultazioni elettorali svolte in regime di lavoro straordinario elettorale, soltanto per il periodo autorizzato può essere riconosciuto il buono pasto nel rispetto di quanto indicato nelle lettere a), b), c) e d) dell'art. 1 e 4 del presente disciplinare.

Salvo che Per il personale di P.M. preposto a continuativi turni di servizio di vigilanza e custodia presso i seggi elettorali, è esclusa la possibilità di attribuzione di più di un buono pasto al giorno anche in caso che l'attività di straordinario elettorale si protragga in ore serali e notturne spetta l'attribuzione del buono pasto giornaliero.

Punto 7 - Personale in missione

Non si ha diritto al buono pasto nel caso in cui il dipendente in missione per l'intera giornata usufruisce anche del rimborso spese per il vitto. In caso contrario per tale fattispecie si applicano le disposizioni di cui al precedente articolo.

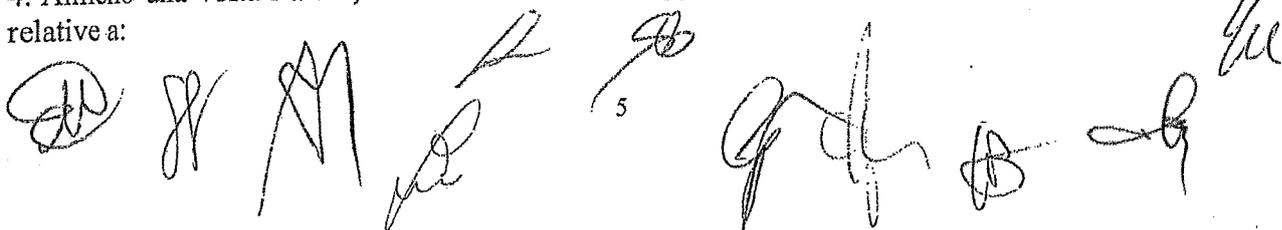
Punto 8 - Deterioramento dei buoni pasto

In caso di deterioramento dei buoni pasto l'amministrazione può procedere alla relativa sostituzione solo qualora il dipendente consegna i buoni deteriorati, ma comunque interi e riferibili alla gestione in corso.

Art. 11

Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (art.7 comma 4 lett. m) del CCNL 21.5.2018)

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e piena applicazione alla normativa in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, in attuazione del D. Lgs. n.81/2008 e successive modificazioni.
2. Le parti di cui all'art.7, commi 2 e 3 del CCNL 21.5.2018, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
3. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
4. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui al comma 3 tutte le informazioni relative a:



- ✓ infortuni sul lavoro;
- ✓ malattie professionali;
- ✓ situazioni di rischio rilevate

Art. 12

I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi (art.7 comma 4 lett. t) del CCNL 21.5.2018)

1. Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che potranno essere introdotte, al fine di esaltare il ruolo dell'Ente, quale azienda erogatrice di servizi alla cittadinanza, anche la professionalità richiesta ai dipendenti deve necessariamente adeguarsi, pertanto entro il primo trimestre di ogni anno le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.
2. La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali, ed in tal senso saranno forniti i supporti necessari sia sotto l'aspetto tecnologico e strumentale che sotto l'aspetto formativo e informativo.

Art. 13

Motivazione per elevare l'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie (art.7 comma 4 lett. r) del CCNL 21.5.2018)

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
2. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 10 mesi l'arco temporale di cui al comma precedente indicando le motivazioni.

Art. 14

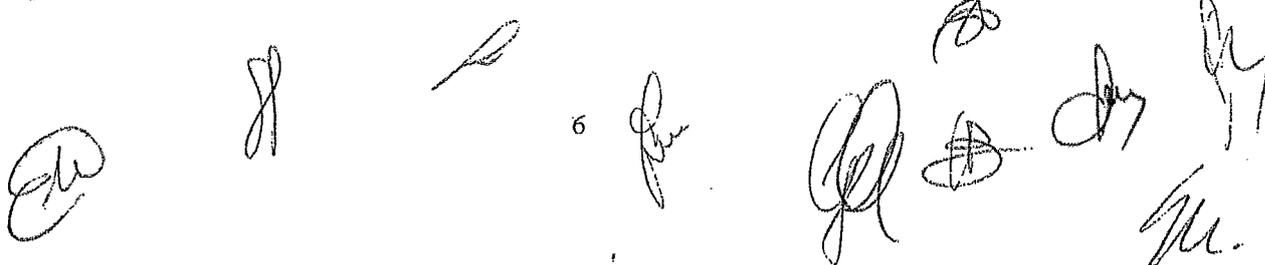
L'elevazione del periodo di 13 settimane nell'orario multiperiodale (art.7 comma 4 lett. q) del CCNL 21.5.2018)

1. L'orario multiperiodale consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto dal CCNL.
2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.
3. Le parti, con specifico accordo, possono elevare l'arco temporale di cui al CCNL del 21.5.2018 indicando le motivazioni.

Art. 15

I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita (art.7 comma 4 lett. p) del CCNL 21.5.2018)

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi educativo-scolastici e di vigilanza, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero così come disciplinato dalla delibera di Giunta Comunale n. 251/2008.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a small 'S', a 'P', a '6', a 'P', a 'R', a 'B', a 'D', and a 'M'.

Art. 16
Informativa sulla Previdenza complementare
(art.73 del CCNL 21.5.2018)

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, di norma una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo - Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

SEZIONE SULLA POLIZIA LOCALE

Art. 17
Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
(art.56-ter comma 5 del CCNL 21.5.2018)

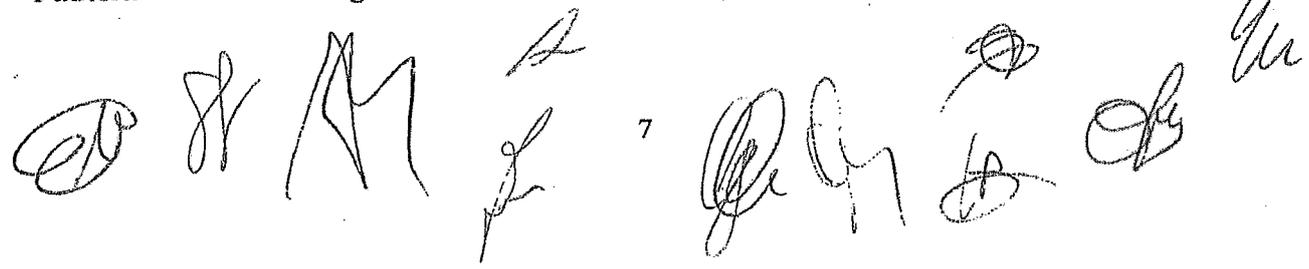
1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie **per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato**, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.
5. Le parti si incontrano almeno una volta l'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

Art. 18
Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
(art.56-quater del CCNL 21.5.2018)

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota determinata ai sensi dell'art.208, commi 4 lett. c) e 5 del D.Lgs. n.285/1992, devono essere destinati per finalità di supporto a misure di assistenza e di previdenza per il personale di Polizia Locale e per il 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 articoli 186, 186-bis e 187. Le finalità di utilizzo, in applicazione dell'art.56-quater del CCNL 21.5.2018, sono quelle riportate nei commi che seguono.
2. Una parte delle risorse, **pari ad un minimo del 10%** della quota art. 208 comma 4 lett. c) sarà ripartita tra tutti i lavoratori in servizio nella Polizia Locale e versato al Fondo di previdenza complementare Perseo - Sirio. È fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta ad altre forme pensionistiche individuali;



7



3. Una quota pari ad un minimo del 20% della quota art. 208 comma 4 lett. c) integra le risorse del Fondo del salario accessorio per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 19

Indennità di funzione art. 56-sexies C.C.N.L. 2018 (art.7 comma 4 lett. w) del CCNL 21.5.2018)

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati secondo le modalità indicate nei commi successivi.

4. L'indennità di cui al comma 1, sostituisce per il personale di cui al presente titolo, l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1 del C.C.N.L 21/05/2018 e si applica con decorrenza dal 01/01/2018.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art.23, comma 5 del CCNL 21.5.2018;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art.37, comma 1, lett.b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.5.2018;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018;

6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art.67 del CCNL 21.05.2018.

7. Le risorse da assegnare complessivamente al Settore Vigilanza e Protezione Civile sono definite annualmente in relazione alle disponibilità del fondo e tengono conto delle seguenti assegnazioni:

- €. 1.150,00 per unità di personale in servizio, inquadrata nella categoria D) non incaricata di P.O.;
- €. 850,00 per ogni n. 1 unità di cat. C e fino ad un massimo di 10 unità.

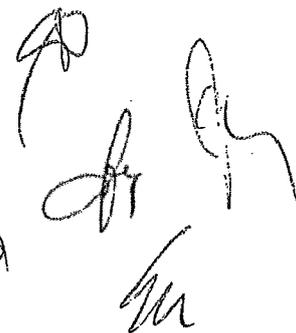
8. Il Comandante della Polizia Locale, entro il 31 gennaio di ogni anno, individua con atto formale il personale beneficiario dell'Istituto in parola, informando tempestivamente il dirigente del Servizio Risorse Umane, al fine dell'erogazione mensile di detta indennità.

Art. 20

Indennità di servizio esterno (art.7 comma 4 lett. e) del CCNL 21.5.2018)



8

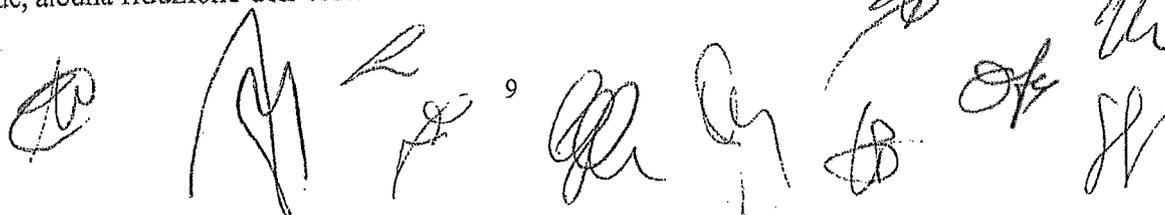


1. Al personale della Polizia Locale, che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art.23, comma 5 del CCNL 21.5.2018;
 - b) è cumulabile con le indennità di vigilanza di cui all'art.37, comma 1, lett.b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art.70-bis del CCNL 21.5.2018.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
5. Per il personale impegnato nei servizi esterni il valore dell'indennità è pari ad € 1,00 al giorno se l'attività esterna è svolta per l'intera giornata.

Art. 21
Elevazione misura indennità di reperibilità
e numero dei turni nel mese
(art.7 comma 4 lett. i) e k) del CCNL 21.5.2018)



1. L'indennità è corrisposta per il servizio di pronta reperibilità al personale inserito nelle aree di pronto intervento della Polizia Locale, non differibili e riferite a servizi essenziali.
2. La pronta reperibilità è remunerata con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno e va corrisposta con la busta paga del mese successivo all'acquisizione dei dati necessari alla liquidazione delle spettanze. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. In casi particolari che saranno definiti con uno specifico accordo sarà possibile anche determinare un importo superiore a quello stabilito dal CCNL.
4. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
5. Il dipendente non può essere collocato in reperibilità per più di sei periodi in un mese. Il nucleo di pronto intervento istituito presso il settore vigilanza e protezione civile sarà costituito da un numero congruo di unità sulla base di valutazione fatta dal dirigente, per turni da 18 ore per un massimo individuale di 6 periodi nel mese, con esclusione delle prestazioni del normale orario di servizio, per un importo complessivo annuo pari ad € 85.000,00.
Il numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato al massimo ad 8 giornate a seguito di specifico accordo della durata massima di un anno solo nel caso in cui non vi siano unità in servizio disponibili sufficienti a garantire la copertura del servizio.
6. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.



7. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario. Per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 2.

8. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato. Per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

9. Al fine di garantire la piena funzionalità ed apertura tempestiva degli uffici comunali in caso di esigenze indifferibili ed essenziali, il Comandante della Polizia Locale, considera nella turnazione per reperibilità anche il personale preposto a funzioni di custodia degli Uffici Comunali.

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO

LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

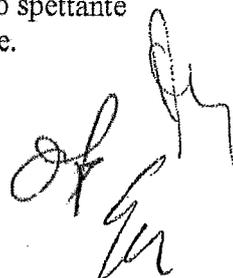
Art. 22

L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario (art.7 comma 4 lett. s) del CCNL 21.5.2018)

1. Annualmente, entro il mese di marzo, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
3. L'Ente si impegna a fornire entro il 01 giugno, e il 01 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
5. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività.
6. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, si stabilisce di derogare tale limite fino ad un massimo complessivo di 250 ore, per un numero limitato di dipendenti che non può superare il 2% dell'organico, intendendo per organico i posti che risultano coperti al 1 gennaio di ogni anno, sempre per esigenze eccezionali debitamente documentate e in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.
7. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (*Istat, etc.*).
8. Il personale che in occasione di consultazioni elettorali o referendarie è chiamato a prestare lavoro straordinario nel giorno di riposo settimanale, ha diritto, oltre al relativo compenso, a fruire anche di un riposo compensativo corrispondente alle ore prestate, e se le ore rese superano quelle corrispondenti alla durata convenzionale della giornata lavorativa ordinaria, allora il riposo spettante è pari ad una giornata lavorativa, per consentire la regolare fruizione del riposo settimanale.



10



Art. 23

Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore (art.7 comma 4 lett. o) del CCNL 21.5.2018)

1. È istituita la Banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore. Le modalità di funzionamento sono fissate dall'art. 38 bis del CCNL 14/9/2000.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario regolarmente autorizzate nel numero massimo di 30 ore, da utilizzare entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, entro l'anno successivo, per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario.
4. Contestualmente alle verifiche stabilite dal presente CCDI, sarà operato il monitoraggio sull'andamento della Banca delle ore e l'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.

FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 24

Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili (art.7 comma 4 lett. a) del CCNL 21.5.2018)

1. La parte stabile del fondo 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 CCNL 5.10.2001;
 - indennità ex VIII livelli.
2. Confluiscono nel fondo del salario accessorio le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
3. Per gli istituti economici di cui al presente comma si utilizza la parte restante delle somme annualmente disponibili, ad eccezione di quelle con destinazione vincolata (*disposizioni di legge, convenzioni ex art. 43 L. 449/97, messi comunali, etc.*), con l'accortezza che almeno il 50% di tali risorse siano destinate alla performance individuale ed organizzativa:
 - i. premi correlati alla performance organizzativa;
 - ii. premi correlati alla performance individuale;
 - iii. Indennità di turno;
 - iv. Indennità di reperibilità
 - v. Indennità di lavoro festivo, notturno e festivo - notturno
 - vi. Indennità condizioni di lavoro;
 - vii. Indennità di specifiche responsabilità
 - viii. indennità di funzione e di servizio esterno per il personale della Polizia Locale;
 - ix. Attività ulteriori per docenti ed educatori scuole e asili nido;
 - x. Incentivo messi notificatori;
 - xi. Compensi previsti da disposizioni di legge.



11



4. Ad ogni indennità prevista dal presente articolo corrisponde una fattispecie e la stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di più indennità.

5. Il permanere delle condizioni che determinano l'attribuzione dei vari tipi di indennità è verificato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del dirigente/responsabile di settore.

6. I risparmi che derivano dal mancato utilizzo o dalla non attribuzione di somme destinate agli istituti previsti dal presente articolo, ad eccezione della produttività legata alla performance, sono utilizzati preventivamente per colmare eventuali deficienze verificatesi nell'attribuzione delle risorse ai singoli istituti di cui al comma 3, prima di essere finalizzati ad incrementare le risorse per la produttività legata alla performance dell'anno di riferimento e, in subordine, ad aumentare le risorse decentrate, parte variabile, dell'anno successivo.

7. Il fondo risorse decentrate è ripartito tra le diverse destinazioni secondo i seguenti criteri:

- a) Le risorse variabili possono essere utilizzate solo per istituti economici variabili e sono assegnate ai singoli istituti economici in sede di contrattazione annuale;
- b) Le risorse stabili prioritariamente devono essere destinate ad istituti economici stabili e l'assegnazione è definita in sede di accordo annuale;
- c) Le risorse rivenienti dalle disposizioni di legge, di cui all'art.67, comma 3 lett. c), del CCNL 21.5.2018, confluiscono nella parte variabile del fondo risorse decentrate e sono attribuite al personale dipendente sulla base delle specifiche finalità per le quali sono state previste, tenendone conto nella ripartizione delle risorse decentrate.

Art. 25

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art.7 comma 4 lett. c) del CCNL 21.5.2018)

1. Annualmente, le parti in sede di contrattazione decentrata stabiliscono eventuali nuove risorse da destinare a tale istituto, garantendo nel tempo e in modo selettivo la progressione economica al personale che non ha ancora raggiunto la posizione apicale all'interno della categoria. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria, in ordine decrescente, ai sensi della vigente disciplina di cui alla Delibera di Giunta Comunale n.322/2013, o l'altra vigente *ratione temporis*.

2. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

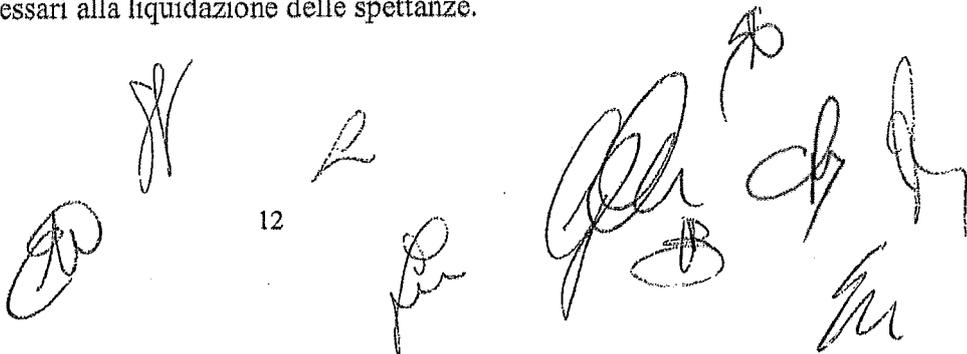
Art. 26

Indennità oraria per servizio notturno, festivo e notturno festivo (art. 24, comma 5, CCNL 14.9.2000)

1. L'indennità è corrisposta ai dipendenti che svolgono la prestazione lavorativa ordinaria in orario festivo, notturno e notturno festivo.

2. La maggiorazione è quella prevista dall'art. 24, comma 5, del CCNL 14.09.2000 ed è attribuita per le sole giornate in cui il dipendente risulta in servizio con la busta paga del mese successivo all'acquisizione dei dati necessari alla liquidazione delle spettanze.

12



Art. 27

Indennità condizioni di lavoro

(art.7 comma 4 lett. d) del CCNL 21.5.2018)

1. Gli enti corrispondono un' unica indennità "condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

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

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1.

3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del C.C.N.L. del 21/05/2018.

4. Alle unità di personale a tempo indeterminato e determinato che svolge effettive prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione ai rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, ai sensi del D.P.R. 268/2017, come di seguito specificato, sarà corrisposto un compenso per le effettive prestazioni giornaliere, in relazione ai rischi ed all'utilizzo di macchinari pericolosi o dell'uso di sostanze tossiche o nocive e di inquinanti atmosferici, come da dettaglio seguente:

- Operatori attività produttive con mansioni di giardiniere, addetto segnaletica stradale e al mercato ortofrutticolo: compenso giornaliero lordo € 1,00;
- Addetto attività tecnico manutentive con mansioni di giardiniere e addetto segnaletica stradale: compenso giornaliero lordo € 1,00;
- Collaboratore Tecnico Manutentivo con mansioni di Autista Scuolabus e Accompagnatori Alunni, in relazione al maggior disagio per l'effettuazione del servizio con turni spezzati: compenso giornaliero lordo € 3,00;

5. 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 valori annui che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------|
| da euro 10.000,00 a euro 50.000,00 | importo indennità € 1,00; |
| da euro 50.001,00 a euro 150.000,00 | importo indennità € 1,50; |
| da euro 150.001,00 | importo indennità € 2,00. |

Art. 28

Criteri generali per attribuzione

indennità per specifiche responsabilità

(art.7 comma 4 lett. f) del CCNL 21.5.2018)

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, con esclusione del personale della Polizia Locale, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, per avere svolto:

- funzioni professionali complesse che richiedono specializzazioni particolari;
- ricoperto l'incarico di responsabili di procedimenti istruttori rilevanti o ai sensi della legge 241/90 e successive modifiche e integrazioni.

2. Per l'attribuzione della suddetta indennità si concordano, in via generale, le seguenti individuazioni:

a) personale della cat. D) non incaricato di posizione organizzativa, individuato con atto formale dal Dirigente del Settore per i seguenti compiti:

- direzione di strutture collegata all'attività lavorativa integrata con altre strutture anche di categoria inferiore;
- responsabilità di procedimenti di cui al comma 1;
- svolgimento di attività particolari e di responsabilità;
- direzione di struttura organizzativa negli enti o nell'attività ove non sia prevista la cat. D o, in caso di mancanza della stessa, per il periodo di vacanza.

b) personale di cat. C e B, individuato con atto formale dal Dirigente del Settore per i seguenti compiti:

- coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operai;
- svolgimento di procedimenti complessi;

L'individuazione del personale avente titolo, con relativa motivazione, sarà effettuato dal Dirigente competente, entro e non oltre il mese di Aprile dell'anno di riferimento.

L'indennità è attribuita motivatamente nei limiti delle risorse finanziarie disponibili fino ad un massimo di € 3.000,00 lordi.

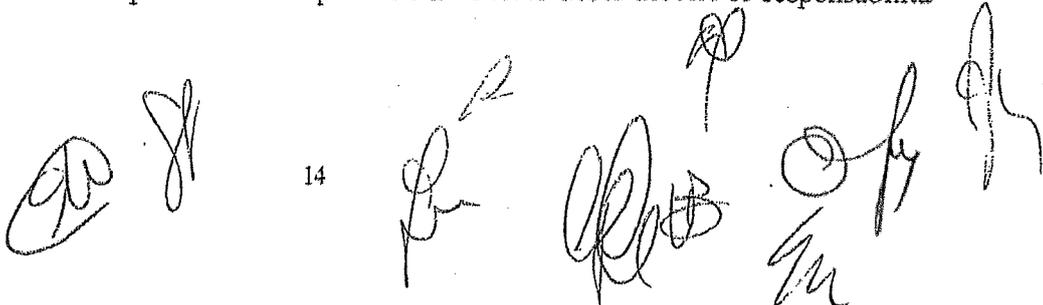
Per le funzioni previste dal 2° comma dell'art. 10 quinquies comma 2 del CCNL 21/05/2018 – formalmente conferite con apposito atto scritto – il compenso lordo annuo massimo non può superare € 350,00.

3. Le risorse da assegnare complessivamente ad ogni Settore, con esclusione degli operatori di Polizia Locale, sono definite annualmente in relazione alle disponibilità del fondo e tengono conto delle seguenti assegnazioni:

- € 1.150,00 per unità di personale in servizio, inquadrata nella categoria D) non incaricata di P.O.;
- € 850,00 per ogni n. 1 unità di cat. C e fino ad un massimo di 5 unità.
- € 500,00 ogni due unità di cat. B fino ad un massimo di n. 5 quote.
- € 150,00 per dipendente titolare delle funzioni di ufficiale di anagrafe previste dal 2° comma dell'art. 36 del CCNL del 22/01/2004, le cui funzioni sono formalmente conferite con apposito atto scritto dal dirigente competente. A tal fine il competente Dirigente trasmette tempestivamente la disposizione di incarico al Settore Personale per la quantificazione delle risorse da appostare nel fondo.

La corresponsione delle indennità sarà erogata annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione, a condizione di aver prestato effettiva attività per almeno 9 mesi.

Il dirigente può motivatamente riconoscere l'indennità in parola per il personale che non abbia potuto prestare attività di servizio per nove mesi purché l'incaricato abbia assolto le responsabilità attribuitegli.



A seguito dell'intervenuta modifica del nuovo assetto organizzativo dell'Ente rimodulato in otto Settori, con delibera di Giunta Comunale n. 18 del 31/01/2017 e s.m.i. in riferimento a quei Settori oggi diventati Servizi, le indennità di maggiori responsabilità devono rimanere agganciate al Servizio.

4. A seguito dell'intervenuta attivazione del Servizio del Giudice di Pace all'interno del settore n. VII, si stabilisce di riconoscere per le unità in carico l'assegnazione del budget secondo quanto disciplinato al punto 3.

5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra indennità di responsabilità e nel caso in cui ricorrano entrambe le fattispecie, al dipendente spetta l'indennità di maggior valore rideterminata tenendo conto complessivamente delle responsabilità che gli sono attribuite e nel rispetto del limite massimo fissato dal CCNL.

Art. 29

I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

(art.7 comma 4 lett. b) del CCNL 21.5.2018)

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. I premi correlati alla performance si suddividono in premi correlati alla performance organizzativa e premi correlati alla performance individuale.

2. I premi correlati alla performance sono finalizzati alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività basati su sistemi di programmazione e di controllo quantitativo dei risultati.

3. Gli obiettivi di performance organizzativa, che devono essere sostenibili, sono fissati annualmente dall'Amministrazione entro il mese di marzo di ciascun anno, previo accordo con i dirigenti/responsabili di servizio, e devono essere tempestivamente validati dall'Organismo di valutazione. Contestualmente sono assegnati ad ogni settore/servizi/ripartizione e portati a conoscenza del personale interessato per il conseguimento degli obiettivi di competenza.

4. Tutto il personale in servizio nell'Ente deve essere incluso nel piano della performance.

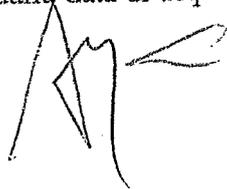
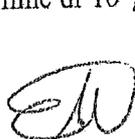
5. Entro il mese di gennaio di ciascun anno il Responsabile del settore predispone la relazione annuale sulla performance dell'anno precedente nella quale dovrà indicare lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi e la trasmette all'Organismo di valutazione.

6. L'Organismo di valutazione, sulla base del sistema di valutazione vigente dell'Ente, valuterà entro 15 giorni dal ricevimento la performance organizzativa dei servizi/settori/ripartizioni dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti.

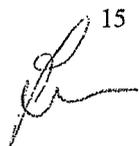
7. Il premio di performance organizzativa, nella misura stabilita annualmente in sede di contrattazione decentrata, è attribuito al personale dipendente non incaricato di posizione organizzativa in base alla categoria di inquadramento.

8. Per quanto riguarda la performance individuale, la valutazione è effettuata dal Responsabile di settore, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. Tali criteri si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi.

9. La scheda di valutazione sulla performance individuale è consegnata a ciascun lavoratore entro il mese di marzo e in caso di valutazione non condivisa il lavoratore potrà chiedere per iscritto, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiarimenti al soggetto valutatore (responsabile di



15



settore), il quale dovrà fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti potrà avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, in nessun caso potrà essere negato il contraddittorio.

10. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la performance individuale e la performance organizzativa, devono essere corrisposti ai lavoratori interessati a conclusione del processo di valutazione che dovrà concludersi al massimo entro il mese di maggio.

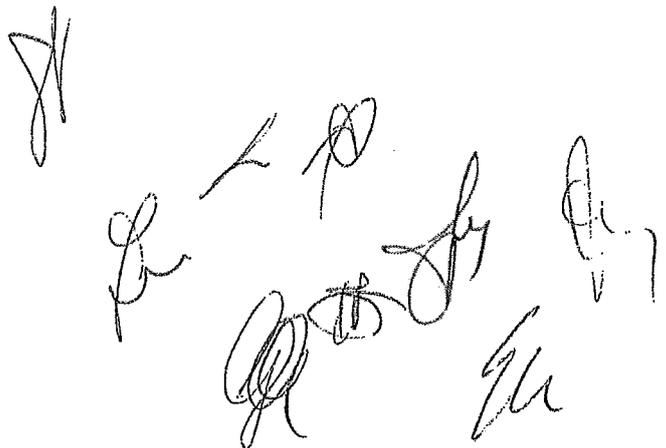
11. La corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore saranno attribuiti al personale dipendente, non oltre il mese di giugno di ciascun anno, a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi dell'anno precedente da parte dell'Organismo di valutazione ed alla valutazione da parte dei Responsabili di settore.

Art. 30

Differenziazione del premio individuale (art.69 del CCNL 21.5.2018)

1. Ai dipendenti che conseguano la performance massima all'interno dell'Ente, con esclusione del personale incaricato di P.O., secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, nel numero massimo di una unità per settore, è attribuita una maggiorazione del premio di performance individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti, da riconoscersi a discrezione del Dirigente Responsabile del settore di competenza.

16



Art. 31

Incentivi per le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018

1. Tali compensi sono erogati al personale che partecipa alle attività, secondo i seguenti criteri:

Disposizioni di legge	Ipotesi di Criteri da concertare con la parte pubblica
Art. 43 Legge 449/97: risparmi derivanti da sponsorizzazioni ed accordi di collaborazione con soggetti privati per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari ** Specifiche disposizioni di legge che utilizzano altre risorse di natura ministeriale, regionale o di altri Enti Pubblici	COME DA CONVENZIONE Sulla base di attività progettuale finanziate dai Ministeri, Regioni o altri Enti Pubblici.
Art. 43 Legge 449/97: risparmi derivanti da ^{Second} con soggetti pubblici o privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari	COME DA CONVENZIONE
Art. 43 Legge 449/97: risparmi derivanti da contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni verso Terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali	COME DA CONVENZIONE
Art.113 del D. Lgs. n.50/2016 – Codice dei contratti pubblici	Secondo la regolamentazione adottata dall'Ente.
Art. 208 del D. Lgs. N.285/92 e ss.mm.ii. (CdS)	Sulla base di attività progettuali che prevedono il potenziamento e il miglioramento della sicurezza stradale
Specifiche disposizioni di legge che utilizzano finanziamenti posti a carico dell'Unione Europea	Sulla base di attività progettuali finanziate con risorse dell'Unione Europea e secondo le attribuzioni effettuate a cura del dirigente
Compensi ISTAT	Sulla base delle disposizioni indicate dall'Istituto di Statistica e recepito dall'Ente
Legge regione Puglia n. 19/2006 e ss.mm. e ii. - Piani di Zona	Sulla base di attività progettuali predisposte in attuazione di indirizzi espressi dal Coordinamento Istituzionale di Ambito e secondo le attribuzioni effettuate a cura del dirigente

Art. 32
Risorse destinate ai messi notificatori

(art.67 comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018)

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 35% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del responsabile di servizio.

Titoli VI
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 33
Disposizioni finali

1. Il presente contratto conserverà la sua efficacia per tutti gli istituti ivi previsti fino alla stipulazione del successivo CCDI e sono fatte salve le materie previste dal CCNL che per la loro natura richiedono tempi più brevi o verifiche periodiche.
2. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Art. 34
Norma di salvaguardia

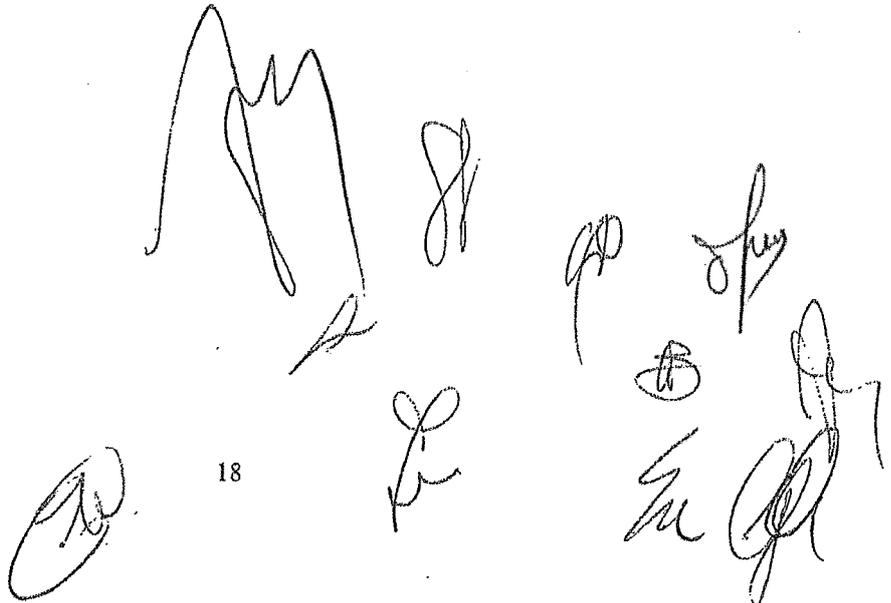
1. Per quanto non disciplinato dal presente contratto è fatta salva la disciplina, se non incompatibile con le disposizioni del presente contratto e del CCNL, degli istituti contenuti nei contratti collettivi decentrati integrativi in precedenza sottoscritti.

Letto, firmato e sottoscritto in data 21/12/2018.

(PROMBISA)

Letto, firmato e sottoscritto definitivamente in data 23/12/2018.

18



PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Parametri di categoria da utilizzare per la corrispondenza della Performance Organizzativa:

CATEGORIA	COEFFICIENTE
A	100
B1	110
B3	125
C	140
D1	150
D3	160



19