



COMUNE DI ARIANO NEL POLESINE (Rovigo)
Comune del Parco Regionale Veneto Delta del Po
P.zza Garibaldi, 1 c.a.p. 45012 – c.f. e p. Iva 00197150295
E mail segreteria@comune.arianonelpolesine.ro.it
Tel. 0426 71131 Fax 0426 372185

Contratto Collettivo Integrativo

Triennio 2019/2021

Parte normativa

L'anno duemilaventuno (2021), addì tredici (13) del mese di Luglio alle ore 10:10 presso la Sede del Comune intestato, al fine di dare attuazione alle norme di cui ai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro per il comparto REGIONI-ENTI LOCALI, in relazione al disposto dell'art. 40, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dell'art. 8 del C.C.N.L. stipulato il 21 maggio 2018, si è riunita la delegazione trattante come istituita ai sensi dell'art. 10 dello stesso C.C.N.L.

Sono presenti:

Per la Delegazione di parte pubblica (costituita con deliberazione di Giunta comunale n. 52 del 18/05/2021):

N.D.	Nominativi	Funzione
	Giuseppe Esposito – segretario comunale pro tempore	Presidente
	Carlotta Bellan – responsabile Area Tecnica	Componente
	Lisa Scabin – responsabile Area Demografici e Tributi	Componente

Per la Delegazione di parte sindacale:

N.D.	Nominativi	Organizzazione rappresentata
	Paolo Zanini	CGIL FP
	Francesco Malin	CISL FP
	Dario Crivellari	RSU

	Andrea Tessarin	RSU
--	-----------------	-----

P R E M E S S O

– che l'art. 7, comma 4 del C.C.N.L. stipulato il 21.05.2018 testualmente recita:

“4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;*
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;*
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;*
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;*
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;*
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;*
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;*
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;*
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;*
- j) la relazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;*
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;*
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;*
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;*
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;*
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;*
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;*
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;*
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;*
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;*
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;*
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;*
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;*
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;*
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.”*

VISTO ancora l'art. 7 del C.C.N.L. 21 maggio 2018, commi 1, 2 e 3, e l'art. 8 dello stesso che, rispettivamente, disciplinano:

- a) La composizione delle delegazioni;
- b) I tempi e le procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato;

VISTI i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto regioni-autonome locali,

PRESO ATTO dei vincoli previsti dall'art. 40 comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001 laddove, in particolare, si prevede che i contratti decentrati integrativi non possono porsi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti, risultando nulle ed inapplicabili le clausole difformi;

PRESA VISIONE della deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 18/05/2021, dichiarata immediatamente eseguibile, di costituzione della delegazione trattante di parte pubblica;

DATO ATTO che la delegazione trattante aveva stipulato in data 9 dicembre 2019 la preintesa del CCDI parte normativa del personale dipendente del Comune di Ariano nel Polesine;

DATO ATTO che il Comune di Ariano nel Polesine con deliberazione di G.C. n. 99 del 20/12/2019 aveva autorizzato la delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Ariano nel Polesine ma che la sottoscrizione definitiva, ad oggi, non è mai avvenuta;

RILEVATO CHE con la citata deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 18/05/21, dichiarata immediatamente eseguibile, di costituzione della delegazione trattante di parte pubblica, è stato anche data direttiva per la modifica della preintesa visto il lungo lasso di tempo trascorso e alcuni chiarimenti nel frattempo intervenuti in materia;

RICHIAMATO il verbale del 27/05/2021 con cui si è discusso della preintesa;

VISTO il verbale del 17 giugno 2021 con cui è stata siglata la preintesa di cui al presente contratto;

VISTA la certificazione positiva del revisore dei conti resa in data 29.06.2021 con verbale n. 74;

VISTA la deliberazione della Giunta comunale n. 81 del 08/07/2021 con cui è stato autorizzato il Presidente della delegazione trattante a firmare il presente contratto;

C I Ò P R E M E S S O

le parti, che riconoscono la premessa narrativa come parte essenziale del presente accordo, in relazione alle norme prima richiamate,

STIPULANO IL SEGUENTE ACCORDO:

C.C.I. normativo del personale dipendente del Comune di Ariano nel Polesine, triennio 2019/2021

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	6
Art. 1 – Oggetto e obiettivi	6
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	6
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto.....	6
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	6
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	6
CAPO I – Risorse e premialità	6
Art. 5 – Costituzione del Fondo	6
Art. 6 – Strumenti di premialità	7
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse.....	7
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	7
CAPO III – Progressione economica orizzontale	7
Art. 8 - Progressioni economiche.....	7
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità. 9	
Art. 9 – Principi generali.....	9
Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro	9
Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità.....	10
Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità	12
CAPO V – Performance e Premio individuale	12
Art. 13 - Disciplina della performance e del premio individuale	12
CAPO VI – Sezione polizia locale	13
Art. 14 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....	13
Art. 15 – Indennità di servizio esterno.....	13
Art. 16 - Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)	13
CAPO VII – Retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa	13
Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative.....	13
Art. 18 – Correlazione tra la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative ed altri compensi	14
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	14
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro.....	14
Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	14
Art. 20 – Reperibilità	15
Art. 21 – Lavoro straordinario	15
Art. 22 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	15
Art. 23 - Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018).....	16
Art. 24 - Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)	16
CAPO II – Discipline Particolari	16
Art. 25 – Personale comandato o distaccato	16
Art. 26 – Salario accessorio del personale a tempo parziale	17
Art. 27 – Salario accessorio del personale a tempo determinato.....	17
TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO	17
CAPO I – Welfare integrativo e sicurezza sui luoghi di lavoro.....	17

Art. 28 – Criteri generali per l’attivazione dei piani di welfare integrativo	17
Art. 29 – Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.....	17
Art. 30 – Riflessi sulla qualità del lavoro.....	18
TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI	18
Art. 31 - Norme di Garanzia per i servizi pubblici essenziali	18
Art. 32 – Buoni Pasto.....	19
Art. 33 - Norme di rinvio	19
Art. 34 - Clausola finale.....	19

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e obiettivi

Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI), successivo al CCNL Enti locali 2016-2018, disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro.

Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2021, conservando comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, verranno di norma negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti.

Le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, avvenga, di norma, entro il 31 marzo, in armonia con gli strumenti di programmazione.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

Le parti convengono che, dietro apposita richiesta, può essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione, di norma, entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e premialità

Art. 5 – Costituzione del Fondo

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art.31 del CCNL del 22/01/2004, di anno in anno è costituito con determinazione del Responsabile del servizio Personale e di detta consistenza viene data tempestivamente informazione alle R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

Art. 6 – Strumenti di premialità

Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- A. premi correlati alla performance organizzativa;
- B. premi correlati alla performance individuale;
- C. premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
- D. le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- e) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- f) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio; la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: qualità della prestazione e comportamento professionale;
- g) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 8 - Progressioni economiche

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

All'istituto delle progressioni economiche orizzontali è destinata una quota della parte stabile del fondo in misura determinata annualmente dalla contrattazione decentrata.

Le parti concordano che l'art. 16 del CCNL 2016/2018 - funzioni locali - prevede che la progressione economica orizzontale è riconosciuta ad una quota limitata di dipendenti.

Il personale interessato è quello in servizio nell'ente al primo gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Nel CCI, in sede di ripartizione del fondo, si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto dei vincoli e degli importi ivi definiti.

Di seguito sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione:

1. Requisito periodo minimo di anzianità

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

2. Criteri di valutazione

I criteri su cui fondare la progressione economica sono fissati:

- nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto;
- nell'esperienza acquisita nella posizione economica di appartenenza.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio relativo alla valutazione della performance si considera la media del punteggio conseguito nel triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto per performance individuale.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio relativo all'esperienza acquisita si tiene conto della anzianità nella posizione economica.

Graduatoria: somma del punteggio A) e del punteggio B)

A) MAX 60 Punti

Media valutazione performance individuale triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, riparametrata su 60 punti quale punteggio massimo (si considera risultato utile per il collocamento in graduatoria il conseguimento di almeno 42 punti)

B) MAX 40 Punti

Esperienza maturata

4 PUNTI PER OGNI ANNO DI ANZIANITA' NELLA POSIZIONE ECONOMICA

A parità di punteggio attribuito, la progressione economica è attribuita al dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica.

In caso di ulteriore parità di punteggio, la progressione economica è attribuita al dipendente con la maggiore anzianità di servizio.

Procedimento

Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, l'informazione è portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

Qualora un dipendente non intenda partecipare ne deve dare comunicazione all'ufficio personale.

Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 – Principi generali

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario P.O.

La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

È compito del personale incaricato di posizione organizzativa verificare che persistano le condizioni per l'erogazione dell'indennità e adottare gli atti conseguenti qualora tali condizioni vengano meno.

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

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro

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

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

Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori di disagio:

- prestazioni rese in condizioni disagiate rispetto alle condizioni ambientali, all'esposizione agli agenti atmosferici e alla particolare tipologia di orari di lavoro.

Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori di rischio:

- utilizzo o maneggio di materiali quali: agenti chimici, biologici, gassosi;
- uso di mezzi meccanici, elettrici, a motore, o di attrezzature e strumenti potenzialmente pericolosi per la salute;
- attività che comportano una esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività usuranti della salute e del benessere psico-fisico.

L'erogazione dell'indennità di disagio e di rischio al personale interessato, formalmente individuato con apposito atto, avviene mensilmente, sulla base dei giorni di effettiva presenza.

Si individuano i fattori implicanti maneggio valori come segue:

- funzioni che comportino il maneggio di valori di cassa (denaro contante), svolte da dipendenti formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", secondo gli importi riportati nella tabella indicata di seguito. L'erogazione dell'indennità al personale interessato viene effettuata annualmente, in unica soluzione, sulla base dei giorni di effettiva presenza.

L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta nei seguenti importi:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno	Importo previsto
A	personale esposto a rischio	1,15	
B	personale esposto a disagio	1,15	
C	personale con funzioni di agente contabile	media annuale di valori di cassa maneggiati: fino a € 5.000	1,50
		media annuale di valori di cassa maneggiati: oltre € 5.000	2,00

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

Il sistema del conferimento delle indennità di responsabilità, deve essere coerente con il sistema organizzativo impostato nell'ente ed in particolare deve tener conto:

- del numero di responsabili di posizione organizzativa individuati;
- del sistema relativo ai percorsi economici di carriera, in modo da non creare situazioni conflittuali o incompatibili dal punto di vista organizzativo;
- del miglioramento del sistema delle relazioni interne.

L'importo massimo annuo lordo dell'indennità di responsabilità può variare fino a 3.000,00 euro.

Il conferimento dell'indennità viene effettuato dal responsabile della posizione organizzativa interessata, con provvedimento motivato, sulla scorta dei criteri fattispecie definiti nel presente articolo. Annualmente il responsabile della posizione organizzativa verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità e ne stabilisce il valore economico avuto riguardo all'ammontare complessivo del fondo; la valutazione a consuntivo viene effettuata secondo i criteri successivamente definiti.

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto per la prima attribuzione mentre, dall'anno successivo vengono erogate mensilmente nella misura del 70% di quanto attribuito per l'anno precedente, fermo restando l'attribuzione della responsabilità con provvedimento formale, con conseguente congruaggio secondo i valori desumibili dagli importi stanziati in contrattazione.

Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).

L'individuazione delle posizioni di particolari responsabilità mantiene validità fino a successivo provvedimento di revoca, rettifica e/o integrazione ovvero fino al momento in cui si manifestino cambiamenti organizzativi che incidono sulla responsabilità.

L'individuazione delle posizioni di particolari responsabilità non può in ogni caso costituire per il dipendente affidamento di analoghi futuri provvedimenti.

Richiamati i limiti massimali previsti dal presente articolo, la Conferenza dei Responsabili, anche utilizzando schemi di analisi integrativi, valuta il peso economico da attribuire alle indennità di cui trattasi, su proposta dei singoli Responsabili di Posizione Organizzativa.

Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi che comportano specifiche responsabilità, le parti concordano di approvare i seguenti indicatori di pesatura, con i criteri riportati nelle allegate tabelle, e pertanto la somma destinata a tale compenso, sarà ripartita tra il personale incaricato tenendo conto dei punteggi attribuiti in applicazione dei criteri di seguito indicati.

Le indennità sono proporzionalmente ridotte in caso di insufficienza delle risorse stanziare in contrattazione economica.

Criteri per l'attribuzione delle indennità per particolari responsabilità.

Ai fini dell'individuazione delle posizioni cui attribuire le indennità per specifiche responsabilità il Responsabile del settore organizzativo di riferimento, tenuto comunque presente quanto preliminarmente già sopra esplicitato, dovrà attenersi ai seguenti criteri:

- Deve trattarsi di responsabilità distintiva rispetto a quella che possa essere ordinariamente pretesa, anche in relazione al contesto organizzativo specifico.
- Potrà essere comparativamente valutato il livello di responsabilità in relazione al livello di responsabilità assunto da personale di categoria più elevata e/o titolare di posizione organizzativa.
- Deve essere considerato il grado di specializzazione che viene richiesto in relazione alla pluralità ed all'importanza dei processi tecnico/amministrativi ed alle questioni da trattare e risolvere.
- Deve essere considerato il grado dei rapporti diretti con gli organi politici e le posizioni organizzative, anche di altri settori dell'ente.
- Deve essere considerato l'aspetto quantitativo dei provvedimenti comportanti responsabilità, sotto l'aspetto della complessità, della discrezionalità e della rilevanza economico finanziaria degli stessi.
- Devono essere valorizzate posizioni che implicano responsabilità di coordinamento, considerato anche il numero e la tipologia del soggetto a coordinamento, come pure responsabilità di procedimenti complessi.
- Deve essere considerato il numero degli ambiti e dei processi nei quali la posizione è chiamata ad esercitare le responsabilità.

CRITERI PER LA PESATURA DELLE INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'.

A- 50 PUNTI COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'

B- 50 PUNTI LIVELLO DI AUTONOMIA

Criteri esplicatori degli indicatori

PUNTI	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA'- MAX 50 PUNTI
Da 31 a 50	<i>Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile. Il punteggio è massimo con riferimento ad eventuali incarichi di sostituzione del responsabile di P.O.</i>
Da 11 a 30	<i>Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi del massimo vertice politico dell'Ente, ecc.).</i>
Fino a 10	<i>Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza.</i>

PUNTI	LIVELLO DI AUTONOMIA MAX 50 PUNTI
Da 31 a 50	<i>Elevato livello di autonomia o di incidenza nelle attività di support tecnico alle decisioni che assume l'ente.</i>
Da 11 a 30	<i>Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi, l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.</i>

<i>Fino a 10</i>	<i>Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del settore organizzativo di riferimento.</i>
------------------	--

MODALITA' DI CALCOLO

$$\text{Indennità individuale} = \frac{\text{Somma destinata e disponibile sul fondo}}{\text{peso individuale attribuito alla specifica responsabilità} / \sum a+b+c \text{ (dove } a, b, c, \text{ indicano i pesi individuali attribuiti alle specifiche responsabilità)}}$$

Il risultato ottenuto viene riparametrato in dodicesimi rispetto al periodo di esercizio della specifica responsabilità.

Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL viene fissata in euro 300,00 lordi e:

- competete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- competete al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 11, se erogate per la stessa motivazione, e con quelle previste dal presente articolo e dall'art. 10.

CAPO V – Performance e Premio individuale

Art. 13 - Disciplina della performance e del premio individuale

I criteri e le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono i seguenti: valutazioni e attribuzione dei compensi orientati alla meritocrazia, trasparenza, parità di trattamento, non discriminazione di genere.

In sede di prima applicazione, le risorse destinate alla performance sono ripartite come segue:

- 40 % performance individuale
- 60 % performance organizzativa.

Le parti definiscono che alla performance individuale sia destinato il 30% delle risorse variabili eventuali come definite al comma 3 dell'art. 68 del CCNL.

In attuazione dell'art. 69 del CCNL 21 maggio 2018 le parti concordano che al dipendente che consegue le valutazioni più elevate sulla performance individuale, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, spetta una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b) del predetto CCNL, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. A parità di punteggio è preferito il dipendente che risulti avere il punteggio più alto nell'anno di valutazione precedente. In caso di ulteriore parità è preferito il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria giuridica di appartenenza. A ulteriore parità il soggetto con più anzianità di servizio nella posizione economica di appartenenza.

CAPO VI – Sezione polizia locale

Art. 14 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017
- articolo 56-*ter* del CCNL;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999.

La presente disciplina può tuttavia trovare applicazione a condizione che il Comune si doti di un apposito Regolamento in materia e successivamente alla sua adozione.

Art. 15 – Indennità di servizio esterno

L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL, a carico del fondo per la contrattazione decentrata e nel rispetto dei limiti ad esso connessi, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

Il responsabile del servizio di Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

Tale indennità sarà corrisposta da gennaio 2021.

Art. 16 - Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

Le parti convengono di attribuire l'indennità di funzione unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della polizia Locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.

Tenuto conto dell'attuale assetto organizzativo del servizio di polizia locale le parti convengono che saranno adottati criteri di pesatura nel caso in cui vengano ravvisate le relative condizioni.

CAPO VII – Retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

1. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota non superiore al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
2. L'importo destinato alla retribuzione di risultato sarà erogato, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;

3. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo, come definito dal CCNL, del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim;
4. Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

Art. 18 – Correlazione tra la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative ed altri compensi

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, le parti prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

1. gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
2. i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
3. i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
4. i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del d.l. gs. 446/1997;
5. i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato secondo la seguente correlazione:

in caso di importi degli incentivi superiori a 3.000 euro la retribuzione di risultato è decurtata come segue:

Decurtazione punti percentuali	sopra euro
1%	3.000
2%	6.000
5%	9.000
7%	12.000
10%	15.000

Per esemplificare in caso di retribuzione di risultato uguale al 25% la decurtazione in percentuale del 10% significa retribuzione di risultato del 15%, decurtazione del 5% significa retribuzione di risultato del 20%.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione di personale complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione come precedentemente indicata di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

Art. 20 – Reperibilità

L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento può essere disposta dall'Ente.

Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL.

Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Art. 21 – Lavoro straordinario

In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180.

Art. 22 – Flessibilità dell'orario di lavoro

Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti ai seguenti uffici e servizi:

- Polizia locale
- Servizio scuolabus durante l'anno scolastico
- Servizi in cui sono impegnati dipendenti con orario di inizio servizio antecedente le ore 7:30.

La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale in fasce orarie centrali antimeridiane e, ove sussistano, pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura, secondo le fasce orarie stabilite dall'Ente e deve essere assicurata la presenza in servizio del personale addetto durante gli orari di apertura al pubblico.

In tal senso si riconosce al personale un margine di flessibilità di norma pari, in via ordinaria, a:

Ingresso mattutino: dalle 7:30 alle 8:30;

Uscita mattutina: dalle 13:00 alle 14:00;

Ingresso pomeridiano: dalle 14:00 alle 15:00;

Uscita pomeridiana: dalle 17:00 alle 18:00.

La flessibilità, come sopra delineata, può essere usufruita, senza bisogno di richiesta alcuna e senza intaccare e pregiudicare gli orari di apertura degli uffici al pubblico per posticipare o anticipare l'entrata e l'uscita sia mattutina che pomeridiana.

Ad eventuali permessi o benefici di legge, di qualsiasi specie e natura, non può essere sommata la flessibilità oraria.

Qualora ricorrano le particolari situazioni personali, sociali o familiari previste dall'art. 27 comma 4 del CCNL 2008, debitamente documentate, su richiesta del dipendente interessato il responsabile di settore/area valuterà opportunamente la concessione di ulteriori forme di flessibilità dell'orario di lavoro, per il periodo di tempo strettamente necessario, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Il debito orario va recuperato nell'arco del mese successivo a quello in cui è maturato, in accordo con il responsabile di riferimento.

Art. 23 - Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;

L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.

A titolo esemplificativo possono essere individuate attività legate a:

- servizio di mensa e trasporto scolastico;
- servizi di manutenzione di parchi e giardini;
- pulizia e/o custodia dei locali scolastici;
- in genere, servizi legati ad attività stagionali.

Art. 24 - Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, qualora istituito, rispetto ai dipendenti che facciano richiesta di esenzione e che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi
- siano affetti da particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- abbiano figli di età inferiore ad anni 12.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 25 – Personale comandato o distaccato

Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 26 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura piena in quanto indipendenti rispetto al regime orario adottato.

Art. 27 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – Welfare integrativo e sicurezza sui luoghi di lavoro

Art. 28 – Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo

Considerato che non esistono disponibilità già stanziata dall'ente a tale titolo, le parti concordano di rinviare la trattazione di questo istituto, fino a quando si realizzino le condizioni per una sua concreta applicazione.

Art. 29 – Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Sono definite le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro come segue:

- L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini;
- L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza;
- 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;
- Il documento di valutazione dei rischi viene messo a disposizione della RSU e delle Organizzazioni Sindacali, per la consultazione. Su specifica richiesta di uno dei suddetti soggetti, viene fornito in copia.

L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione. La valutazione dei rischi di cui all'art. 17 comma 1 lettera – a) , deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo del 8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.lgs 151 26.03 2001, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età alla provenienza da altri Paesi.

Art. 30 – Riflessi sulla qualità del lavoro

In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, o in conseguenza di esternalizzazione di servizi pubblici, l'amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro tra le parti per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 31 - Norme di Garanzia per i servizi pubblici essenziali

Nel caso di proclamazione di un'unica giornata di sciopero del personale, tenuto conto delle previsioni della legge 146/90 e s.m.i., che intendono assicurare esclusivamente la continuità dei servizi normalmente garantiti in via continuativa per tutti i giorni della settimana, non sarà garantito alcun servizio.

Nel caso di scioperi indetti per due giorni consecutivi, saranno assicurati, a partire dalla seconda giornata, unicamente i seguenti servizi, per le prestazioni e con le modalità indicate nella tabella sottostante:

<i>Servizi o Uffici</i>	<i>Funzioni essenziali</i>
<i>Stato civile</i>	<i>Raccoglimento delle registrazioni di morte</i>
<i>Servizio Elettorale</i>	<i>Per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti</i>
<i>Polizia Municipale</i>	<i>Attività richiesta dall'A.G. e interventi in caso di trattamento sanitario obbligatorio</i>
<i>Servizio personale - Solo nel caso in cui lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata e nei giorni tra il 8 e il 22 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni)</i>	<i>Pagamento delle retribuzioni Compilazione e controllo delle distinte di versamento dei contributi previdenziali</i>

In riferimento ai servizi forniti dal Comune tra quelli indicati al comma 1 si individuano i seguenti contingenti di personale esonerati dall'effettuazione dello sciopero:

<i>Servizio</i>	<i>Cat</i>	<i>Profilo Prof.</i>	<i>N.</i>
<i>Stato Civile</i>	<i>C</i>	<i>Istruttore Amm.vo</i>	<i>1</i>
<i>Elettorale</i>	<i>C</i>	<i>Istruttore Amm.vo</i>	<i>1</i>
<i>Polizia Locale</i>	<i>C</i>	<i>Agente di P.L.</i>	<i>1</i>
<i>Servizio Personale</i>	<i>D</i>	<i>Istruttore Amm.vo</i>	<i>1</i>

I responsabili dei servizi, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale inclusi nei contingenti di cui al comma precedente adottando, ove possibile, criteri di rotazione.

I nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO. SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero, il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione, ove possibile.

È fatto divieto ai responsabili di verificare o quantificare, la volontà del personale di aderire allo sciopero.

I responsabili dovranno astenersi dall'assegnare prestazioni di lavoro straordinario al personale esentato dallo sciopero ai sensi del presente accordo.

Per quanto non previsto dal presente articolo, si fa riferimento alla legge 146/90 e s.m.i..

Art. 32 – Buoni Pasto

Le parti concordano di incontrarsi entro il mese di ottobre 2021 per discutere dell'istituzione dei buoni pasto per il personale dipendente a far data da gennaio 2022.

Art. 33 - Norme di rinvio

Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Art. 34 - Clausola finale

Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse stanziare negli esercizi successivi qualora non modificato o disdetto dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.

Ariano nel Polesine, lì 13/07/2021

Delegazione di parte pubblica

	Giuseppe Esposito – segretario comunale pro tempore	
	Carlotta Bellan – responsabile Area Tecnica	
	Lisa Scabin – responsabile Area Demografici e Tributi	

Delegazione di parte sindacale

	Paolo Zanini CGIL FP	
	Francesco Malin CISL FP	

Rappresentanza Sindacale Unitaria

	Dario Crivellari	
	Andrea Tessarin	