

# COMUNE DI CASALE DI SCODOSIA

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRIENNIO 2018-2020

Siglato il 19.11.2018

Sottoscrizione autorizzata con deliberazione di Giunta Comunale n. 155  
del 3.12.2018

Sottoscritto il 13.12.2018

Trasmesso all'ARAN il 15.12.2018

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2018/2020

## ai sensi del vigente C.C.N.L. per il Personale non dirigente Comparto autonomie locali

A seguito della riunione della delegazione trattante del 19.11.2018, data in cui è stato raggiunto e siglato l'accordo, oggi 13 dicembre 2018 presso la residenza municipale del Comune di CASALE DI SCODOSIA, previa convocazione verbale, ha luogo l'incontro tra:

La delegazione di parte pubblica:

Presidente dott.ssa Saltarin Laura, autorizzata alla firma con deliberazione di Giunta Comunale n. 155 del 3.12.2018 dichiarata immediatamente eseguibile, e Responsabile Area 1 dott. Rizzi Giorgio, Responsabile Area 3 geom. Tasso Antonio;

La delegazione sindacale:

per le RSU: Sig. Leonardo Carpi

per i territoriali: a) Organizzazione sindacale territoriale CGIL	Sig. Galletto Maurizio
b) Organizzazione sindacale territoriale CISL	Sig. Cogo Carlo
c) Organizzazione sindacale territoriale UIL	Sig. Magrini Michele

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente C.C.D.I.



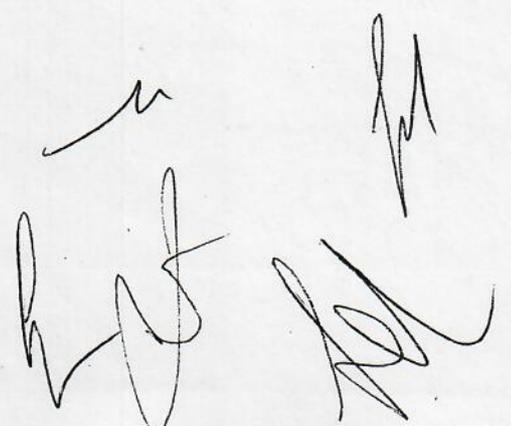
Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI .....	5
Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale .....	5
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria .....	5
Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto .....	5
Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati .....	5
Art. 5 - Personale in distacco sindacale .....	6
Art. 6 - Relazioni Sindacali .....	6
TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE .....	7
Art. 7 - Formazione e aggiornamento .....	7
Art. 8 - Sicurezza nei luoghi di lavoro .....	7
Art. 9 - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione. ....	8
Art. 10 - Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo. ....	8
Art. 11 - Produttività miglioramento ed incremento dei servizi .....	9
Art. 12 - Progressione economica orizzontale .....	9
TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA' .....	111
Art. 13 - Principi generali .....	111
Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro .....	111
Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità .....	12
Art. 15-bis - Indennità per specifiche responsabilità.... Errore. Il segnalibro non è definito.	3
Art. 16 - Indennità di reperibilità .....	13
Art. 17 - Indennità di turno .....	13
TITOLO IV - DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO .....	15
Art. 18 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita .....	15
Art. 19 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale .....	15
Art. 20 - Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale .....	155
Art. 21 - Lavoro straordinario .....	15
Art. 22 - Banca delle ore .....	15
Art. 23 - Buono pasto .....	15
TITOLO V - SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE .....	177
Art. 24 - Indennità di servizio esterno .....	17
Art. 25 - Indennità di funzione .....	17
TITOLO VI - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE .....	19
Art. 26 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge .....	19
Art. 27 - Piani di Razionalizzazione .....	19
Art. 28 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa .....	19
TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI .....	20
Art. 29 - Welfare integrativo .....	20

Art. 30 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità.....211  
Art. 31 - Disposizione finale .....222

**ALLEGATI**

All. A – Pesatura Indennità Specifiche Responsabilità .....23  
All. B – Pesatura Indennità di Funzione .....25

Handwritten signatures in black ink, consisting of several stylized, cursive marks.

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme di legge e contratto, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o organizzativa.

### Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. 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, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale, 2018 – 2020, ed i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2018, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sull'Accordo Annuale di norma entro il 31 marzo di ogni anno dopo l'approvazione del Piano della performance. L'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale entro trenta giorni dall'approvazione del piano.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

### Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. 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, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

### Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

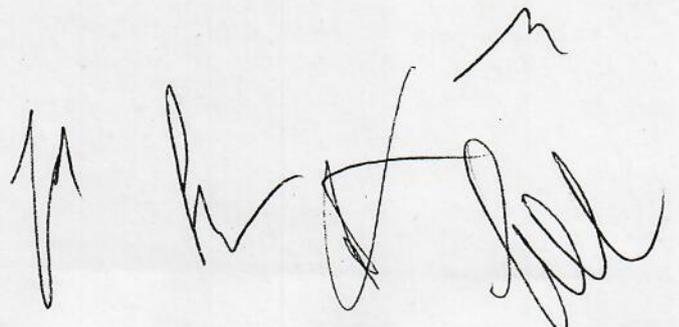
1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

#### **Art. 5 - Personale in distacco sindacale**

1. Ai fini della disciplina contenuta nell'art.39 del CCNL 22/01/2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art.5 del CCNQ 7.08.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire la retribuzione eventualmente in godimento al momento del distacco, comprese le indennità e retribuzione di posizione, è considerato ai fini della progressione economica orizzontale.
2. I costi relativi alla retribuzione accessoria del personale in distacco sindacale, non gravano sul fondo risorse decentrate, ma vengono computate ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli art. 14 e 15 del CCNQ 7.08.1998 e nella vigente legislazione (art.1 bis del D.L.559/96, convertito in legge 5/97).

#### **Art. 6 - Relazioni Sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'obiettivo di cui al comma 1, comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola come previsto dagli articoli dal 3 al 10 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018.

Handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom right of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a large signature and some smaller initials or marks.

## TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

### Art. 7 - Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. I piani di formazione dovranno essere presentati alle Rappresentanze Sindacali in fase di adozione.
4. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
5. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale. In sede di organismo paritetico di cui all'art.6 Ccnl 21/05/2018, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio e la fruizione del buono pasto. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.
8. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
9. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
10. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
11. Annualmente, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

### Art. 8 - Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.

3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
4. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
5. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
6. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

**Art. 9 - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art.67 del CCNL 21/05/2018.
2. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali, di cui all'art.7 comma 2 lett. a) e b) CCNL 21/05/2018, il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.
3. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione delle risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 4 del CCNL 21/05/2018, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
4. Secondo quanto previsto dall'art. 67 CCNL 21/05/2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono poste a carico del bilancio degli enti. Se a monte del processo organizzativo, l'ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto delle posizioni organizzative, il fondo delle risorse decentrate viene automaticamente integrato, con il risparmio effettuato. Nel caso l'ente intendesse aumentare il valore delle posizioni organizzative (nuovo assetto, nuova pesatura) è necessario l'accordo con le parti sindacali.

**Art. 10 - Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.**

1. Le risorse finanziarie annualmente rese disponibili dall'amministrazione ai sensi dell'art. 67 CCNL 21/0/2018, sono, ripartite secondo quanto stabilito dall'art. 68 stesso CCNL.
2. La contrattazione integrativa destina la parte prevalente delle risorse variabili, di cui all'art. 67 comma 3 CCNL 21/05/2018 con esclusione delle risorse previste nelle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori; g) personale case da gioco, stesso comma, ai trattamenti economici di seguito elencati:
  - a. premi correlati alla performance organizzativa;
  - b. premi correlati alla performance individuale;
  - c. indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018;
  - d. indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;

- e. compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies CCNL 21/05/2018;
  - f. indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater CCNL 21/05/2018;
3. La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse di cui al comma 2 alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo previsto dal comma 2.

#### **Art. 11 - Produttività miglioramento ed incremento dei servizi**

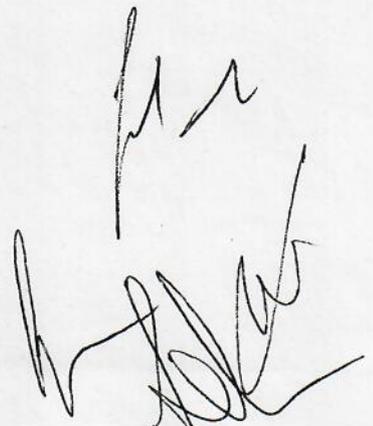
1. In sede di contrattazione integrativa annuale, sulle risultanze del precedente art. 10, le parti definiranno il budget economico da attribuire alla "performance organizzativa" di cui all'art. 68 comma 2 lettera a) CCNL 21/05/2018, alla "performance individuale" di cui all'art. 68 comma 2 lettera b) CCNL 21/05/2018, e al "differenziazione del premio individuale" di cui all'art. 69 CCNL 21/05/2018, con le seguenti precisazioni:
- a. alla performance individuale non può essere attribuita una percentuale inferiore al 30% delle risorse come determinate dal precedente art. 10;
  - b. in sede di contrattazione sarà definita una limitata quota massima di personale cui potrà essere attribuita una maggiorazione del premio individuale sulla base della "performance individuale" purché in possesso di una valutazione superiore al 90% del punteggio attribuibile sulla base del sistema di valutazione dell'ente; la misura della maggiorazione non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di performance organizzativa, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.
3. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio è determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 313 giorni, dove il giorno di assenza abbatte di 1/313 il compenso.
4. Viene istituita una franchigia di 15 giorni lavorativi sotto i quali la quota potenziale non subisce decurtazioni. Non sono considerate assenze, oltre ai giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le seguenti fattispecie: ferie; permessi retribuiti; congedo obbligatorio e astensione anticipata per maternità; malattia professionale; infortunio sul lavoro; legge 104/92; donazione sangue e midollo osseo; terapie salvavita.
5. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo durante il periodo di prova.
6. Le economie derivanti dall'applicazione dei predetti criteri saranno riversate nel fondo e saranno ripartite proporzionalmente alla quota di produttività già assegnata.

#### **Art. 12 - Progressione economica orizzontale**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente nei limiti annuali non superiori al 40 % del personale.
2. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

4. il personale dell'Ente comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni riferite alla generalità del personale dipendente, 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.
5. 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.
6. Il requisito di ammissione alla graduatoria di merito avviene come segue:
  - a. tre anni (per le Categorie A, B, C e D) maturati al 31 dicembre dell'anno precedente, nella posizione economica precedentemente acquisita;
  - b. punteggio medio acquisito superiore al 80% del massimo dei punteggi attribuibili. Nel caso in cui il punteggio medio risulti inferiore al 80% ma quello riferito agli ultimi due anni precedenti l'attivazione dell'istituto sia superiore al 80%, il dipendente viene ammesso alla graduatoria.

A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio in quella posizione economica a far data dall'ultima progressione avuta. In caso di ulteriore parità si applica il criterio della maggiore anzianità nell'ente.

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines, located in the bottom right corner of the page.

### TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

#### Art. 13 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area, fatto salvo quanto di seguito disposto per le indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies e indennità di funzione art.56-sexis CCNL 21/05/2018.
7. Le condizioni, i beneficiari e le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente titolo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

#### Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro

1. l'indennità condizioni lavoro è 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 entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
3. In sede di contrattazione integrativa annuale si verificheranno le condizioni e si definiranno gli importi da destinare all'istituto in parola.
4. Si individuano di seguito i fattori rilevanti di attività disagiate:
  - a. Svolgimento e gestione attività con forte impatto con il richiedente/utente;
  - b. Esposizione ad agenti atmosferici ed ambientali da parte del personale che svolge abitualmente la propria attività sul territorio comunale;
  - c. Prestazioni che comportino uno stretto contatto con utenza caratterizzata da problematiche di tipo sociale, economico, etnico;
  - d. Svolgimento di mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevisi dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità);
  - e. Particolare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno che presenti aspetti di peculiarità rispetto al normale orario;

- f. Prestazioni che comportino anche una diversa articolazione dell'orario di lavoro, svolte per l'affidamento dell'incarico relativo alla sicurezza ex D.Lgs. 81/2008 o incarico di pronto soccorso;
  - g. Personale addetto all'esecuzione di interventi sulle apparecchiature della sala macchine del centro elaborazione dati o delle strutture informatiche periferiche, e alla manutenzione e gestione della rete di cablaggio;
  - h. Prestazioni di lavoro che comportino il continuo esercizio dell'attività di trasporto con autotreni, autoarticolati, scuolabus e altri automezzi di dimensione analoga;
  - i. Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività lavorative prestate al di fuori del normale orario di lavoro in caso di chiamata straordinaria effettuata dal Responsabile per interventi, in presenza di situazioni causate da agenti atmosferici, tellurici e/o comunque imprevedibili, a cui si debba far fronte con estrema urgenza.
5. Si individuano di seguito i fattori rilevanti di attività esposte a rischio:
- a. Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente;
  - b. Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili);
  - c. Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;
  - d. Personale adibito a compiti di controllo o vigilanza che, per le modalità con le quali vengono svolti, comportano l'esposizione a situazioni di rischio superiori rispetto a quelli connessi all'espletamento delle funzioni ordinarie.
6. Si individuano di seguito le fasce del compenso economico per le mansioni implicanti il maneggio di valori:
- a. fascia A: media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1000.00;
  - b. fascia B: media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500.00 ed € 1000,00;
  - c. fascia C: media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500.00;
7. Le indennità dell'istituto in parola competono per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.

#### **Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità**

- 1. Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
- 2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare delle fattispecie di responsabilità, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese.
- 3. La specifica responsabilità:



- a. viene attribuita con apposito provvedimento dai Responsabili di Area ai propri collaboratori.
  - b. viene determinato Il peso della responsabilità attribuita dai Responsabili di Area, secondo la scheda pesatura delle responsabilità in allegato al presente accordo (all. A);
  - c. nell'ottica di una uniformità di pesatura, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro e con il Segretario;
  - d. copia dei provvedimenti di attribuzione e di pesatura saranno consegnati ai lavoratori coinvolti;
  - e. è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.
4. In sede di accordo annuale, saranno
- a. definite le risorse da destinare all'istituto in parola;
  - b. definito l'eventuale numero massimo di Lavoratori coinvolti;
  - c. definita l'eventuale quota fissa per categoria o fascia di responsabilità
  - d. Il budget destinato annualmente a tale istituto economico, come da precedente lettera a), sarà oggetto di parametrizzazione in proporzione al punteggio assegnato a ciascun dipendente sulla base del totale dei punteggi attribuiti (ovvero "senza resti"), come nell'esempio riportato nella scheda di pesatura delle responsabilità. La parametrizzazione e l'erogazione è a cura del Servizio Personale, al quale saranno consegnate, dai responsabili di area, le copie delle schede di pesatura.
5. L'indennità per specifiche responsabilità di norma è erogata mensilmente e riproporzionata in caso di rapporto di lavoro part-time.
6. Per il personale, non titolare di posizione organizzativa, cui siano state assegnate specifiche responsabilità previste dall'art.70-quinquies, comma 2 del CCNL del 21/05/2018, è prevista una indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi da definirsi in sede di accordo annuale. L'eventuale indennità sarà erogata mensilmente e riguarderà le seguenti tipologie: Ufficiale di stato civile, anagrafe e responsabile dell'ufficio elettorale; responsabile dei tributi stabiliti dalle leggi; archivisti informatici; addetti URP; formatori professionali; messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario; addetti protezione civile.

#### **Art. 16 - Indennità di reperibilità**

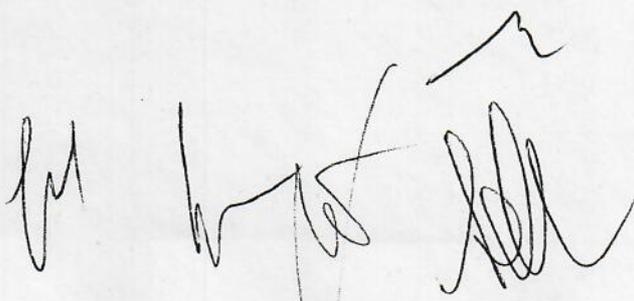
1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'ente può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato € 20.65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
3. Il Numero massimo di reperibilità mensile, di cui al precedente comma 2, può essere incrementato fino a un massimo di 10 volte con specifico accordo della durata massima di un anno. In questo caso il compenso è elevato ad € 13.00 per 12 ore al giorno.

#### **Art. 17 - Indennità di turno**

1. L'indennità di turno è riconosciuta al personale che svolge il proprio orario di lavoro su turni antimeridiani e pomeridiani o su turni notturni e/o festivi.
2. In applicazione dell'art.7 comma I) del CCNL 21/05/2018 si concorda che nel caso di effettuazione di turni notturni, il limite di 10 turni nel mese potrà essere superato in corrispondenza di imprevedibili ed

urgenti necessità dovute a calamità naturali, o che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.

3. In applicazione dell'art.7 comma 2) del CCNL 21/05/2018, si integrano le situazioni personali o familiari previste dall'art. 23 comma 8 stesso CCNL in materia di turni di lavoro notturni: genitori separati o divorziati che abbiano figli minori di anni 14.
4. Per quanto non previsto nel presente articolo si richiama interamente la normativa di cui all'art.23 del CCNL 21/05/2018.

Three handwritten signatures in black ink, located at the bottom right of the page. The signatures are stylized and appear to be initials or full names written in cursive.

## TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 18 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

I dipendenti possono usufruire della flessibilità dell'orario di lavoro di mezzora in entrata e in uscita.

### Art. 19 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale

1. L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di elevare, per esigenze di servizio, il periodo di 13 settimane relativo alla concentrazione di orario multiperiodale, si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

### Art. 20 - Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Le parti concordano che in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è elevato di un ulteriore 10% nei seguenti casi:
  - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
  - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
  - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
  - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
  - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
  - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
  - g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

### Art. 21 - Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.
2. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è di 180 ore. Non concorre ai fini di tale limite il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali e referendarie.
3. In corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali o che richiedano misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini il limite di cui al comma 2 può essere elevato per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico e per un massimo di 240 ore a persona.
4. Nel caso di elevazione del limite, l'ente si impegna a informare tempestivamente le parti sindacali.

### Art. 22 - Banca delle ore

1. le parti concordano di istituire la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente, confluiscono le ore di lavoro straordinario nella percentuale massima del 30 % delle ore potenziali assegnate, che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 1 dell'articolo 20 del presente CCDI (flessibilità oraria in entrata e uscita).

#### **Art. 23 – Buono pasto**

1. In attuazione a quanto previsto dagli artt. 45 e 46 del CCNL 14/9/2000 e si conviene che il personale ha diritto al buono pasto nei seguenti casi:
  - quando effettui il rientro pomeridiano secondo l'ordinaria articolazione del lavoro;
  - quando, per straordinarie esigenze di servizio, su richiesta formale del Responsabile dell'ufficio o servizio sia tenuto a prestare la propria attività lavorativa in orario straordinario, nel pomeriggio a prosieguo dell'attività iniziata al mattino, in alternativa alla sera a prosieguo dell'attività lavorativa iniziata nelle prime ore del pomeriggio.
2. In ogni caso il servizio prestato non dovrà essere complessivamente inferiore a 8 ore;
3. Il dipendente può assentarsi dal lavoro per il pasto nell'arco del normale orario di lavoro e la relativa pausa non può avere durata inferiore a 30 minuti e superiore a 90 minuti;
4. La pausa è obbligatoria quando l'orario di lavoro superi le 7 ore continuative.
5. L'importo del buono pasto è fissato nella misura corrispondente all'importo massimo escluso dall'imponibile fiscale ed è erogabile su presentazione di apposita documentazione (scontrino/ricevuta fiscale attestante la fruizione del pasto nell'arco della giornata, entro il limite di orario massimo previsto per la pausa).



## TITOLO V – SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

### Art. 24 - Indennità di servizio esterno.

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. La presente indennità:
  - a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 CCNL 21/05/2018;
  - b. è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni *(a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: € 1.110,84 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: € 780,30 per 12 mesi);*
  - c. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d. non è cumulabile con l'indennità condizioni lavoro di cui all'art 14.
  - e. compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa;
4. In sede di contrattazione integrativa annuale si verificheranno le condizioni e si definiranno gli importi da destinare all'istituto in parola.

### Art. 25 - Indennità di funzione

1. Per il personale della polizia locale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene prevista 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. L'indennità di funzione:
  - a. viene attribuita con apposito provvedimento del Responsabile del Servizio.
  - b. viene determinata dal Responsabile del Servizio sulla base della scheda di pesatura delle responsabilità in allegato al presente accordo (all. B);
  - c. è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.

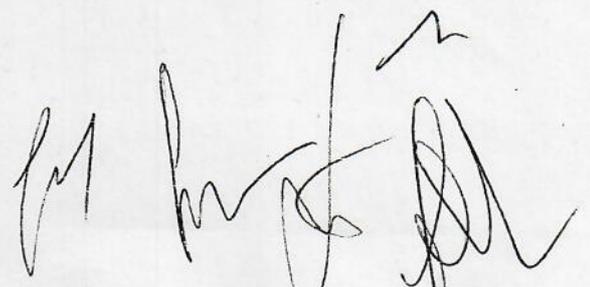
Nell'ottica di una uniformità di pesatura, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro e con il Segretario. Copia dei provvedimenti di attribuzione e di pesatura saranno consegnati ai lavoratori coinvolti.

4. In sede di accordo annuale, saranno
  - a. definite le risorse da destinare all'istituto in parola;
  - b. definito l'eventuale numero massimo di Lavoratori coinvolti;
  - c. definita l'eventuale quota fissa per categoria o fascia di responsabilità;

d. Il budget destinato annualmente a tale istituto economico, come da precedente lettera a), eventualmente ricalcolato sulla base delle lettere b) e c), sarà oggetto di parametrizzazione in proporzione al punteggio assegnato a ciascun dipendente sulla base del totale dei punteggi attribuiti (ovvero "senza resti"), come nell'esempio riportato nella scheda di pesatura delle responsabilità. La parametrizzazione e l'erogazione è a cura del Responsabile del Personale, al quale il Responsabile del Servizio consegnerà le copie delle schede di pesatura.

5. La presente indennità:

- a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 CCNL 21/05/2018;
- b. è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (*a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: € 1.110,84 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: € 780,30 per 12 mesi*);
- c. è cumulabile con l'indennità di servizio esterno cui all'art. 23;
- d. è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e. non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art 15.



## TITOLO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

### Art. 26 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 68 comma 2 lett g) del Ccnl 21/05/2018, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti adottati dall'ente.
2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:
  - a. art.67 comma 3 lett a) somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997», si riferisce a:
    - proventi da sponsorizzazioni;
    - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
    - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
  - b. art.67 comma 3 lett c) somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, si riferisce a:
    - incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017);
    - compensi per avvocatura interna (art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
    - incentivi per il recupero dell'evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera p) D.Lgs. 446/1997);
    - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).

### Art. 27 - Piani di Razionalizzazione

1. Le Parti condividono l'opportunità di applicare la disposizione dell'art. 16 del DL 98/2011 che prevede che le Amministrazioni possano adottare ogni anno, entro il 31 marzo, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, e che le eventuali economie aggiuntive siano utilizzate nell'importo massimo del 50 per cento per la contrattazione integrativa in aumento del fondo del salario accessorio.

### Art. 28 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'Art. 18 CCNL 21/05/2018 e/o da specifiche disposizioni di legge.

## TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI

### Art. 29 - Welfare integrativo

1. Il welfare aziendale è l'insieme di benefit e prestazioni che l'Azienda può offrire ai propri dipendenti finalizzati al sostegno del reddito familiare e al miglioramento della vita privata e lavorativa. Esso rappresenta, dal punto di vista:
  - del lavoratore, uno strumento di sostegno al reddito familiare e un importante leva per il raggiungimento di più elevati livelli qualitativi sia nella sfera lavorativa che personale/ familiare
  - dell'impresa, una importante leva operativa per il miglioramento del clima aziendale, della produttività e per il raggiungimento degli obiettivi strategici;
  - sociale, una grande innovazione in grado di contribuire ai bisogni della collettività – anche alla luce di una costante contrazione della spesa pubblica – attraverso fonti aggiuntive di finanziamento.
2. L'amministrazione disciplina in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4 CCNL 21/05/2018, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
  - a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia; le parti concordano di valutare la possibilità di sostenere il reddito delle famiglie dei dipendenti, con apposite graduatorie cui il criterio di valutazione sia il reddito delle famiglie, con contributi per il rimborso di spese sostenute per i seguenti servizi:
    - Asilo nido;
    - Scuole materne;
    - Servizi integrativi di mensa;
    - Trasporto scolastico;
    - Baby sitting;
    - Trasporto pubblico locale a favore del dipendente;
    - Carrello spesa;
    - Buono carburante;
    - familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni);
    - familiari non autosufficienti anche non fiscalmente a carico (cioè coloro che non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana o che necessitano di sorveglianza continuativa). L'autosufficienza deve risultare da certificazione medica.
  - b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli; le parti concordano di valutare la possibilità di sostenere il reddito delle famiglie dei dipendenti, con apposite graduatorie cui i criteri di valutazione siano i punteggi scolastici e il reddito delle famiglie, con contributi per il rimborso di spese sostenute per i seguenti servizi:
    - Centri estivi e invernali;
    - Borse di studio;
    - Assegni o premi di merito;
    - Libri scolastici.
    - Rette universitarie o scolastiche
  - c. contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale. Servizi forniti direttamente dal datore di lavoro, o per conto del datore di lavoro da soggetti esterni, ai dipendenti e ai loro famigliari, con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, culto. E' prevista compartecipazione al costo del servizio da parte del lavoratore. I servizi possono essere i seguenti:
    - Assistenza sociale (es. baby sitter, badante, ecc.);
    - Iscrizione a corsi extraprofessionali;
    - Biglietti per eventi sportivi o per teatro;

- Iscrizioni a corsi di lingua in Italia o all'estero;
  - Acquisto biglietti viaggio con finalità ricreativa;
  - Viaggi religiosi;
  - Abbonamento a tv satellitare;
  - Palestra;
- d. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili; Le parti concordano di valutare la possibilità di erogare ai dipendenti prestiti a tasso agevolato. L'erogazione può essere diretta, da parte del datore di lavoro, oppure tramite istituto di credito convenzionato ;
- e. polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale. Attraverso la sanità integrativa i lavoratori possono beneficiare di prestazioni integrative o anche sostitutive rispetto a quelle assicurate dalla sanità pubblica. Le parti concordano di valutare la possibilità di attivare una polizza assicurativa per la copertura di prestazioni sanitarie per i dipendenti e loro famigliari che preveda:
- indennità giornaliera da ricovero in caso di malattia, infortunio o parto;
  - indennità speciale per gravi interventi chirurgici;
  - rimborso delle spese pre e post ricovero per esami, visite specialistiche e trattamenti fisioterapici sostenuti in seguito all'infortunio e alla malattia;
  - rimborso delle spese di assistenza infermieristica post intervento sostenute durante il ricovero causato da infortunio o malattia.
3. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità dell'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

### Art. 30 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità

L'innovazione e il cambiamento sono centrali per l'efficacia delle politiche pubbliche. Si tratta di declinare una forma di Open Government, attraversando i tre pilastri che ne connotano l'identità:

- trasparenza delle informazioni: i cittadini devono poter accedere a tutte le informazioni necessarie a conoscere il funzionamento e l'operato delle pubbliche amministrazioni;
- partecipazione: tutti i cittadini, senza alcuna discriminazione, devono essere coinvolti nei processi decisionali e nella definizione delle politiche contribuendo con idee, conoscenze e abilità al bene comune e all'efficienza delle amministrazioni;
- accountability: ovvero l'obbligo dei governi di "rendere conto" ai cittadini del proprio operato e delle proprie decisioni, garantendo la piena responsabilità dei risultati conseguiti.

In questo contesto, il tema dell'innovazione tecnologica, assolutamente trasversale a tutte le strutture organizzative, resta implicito alla capacità di coordinamento dei diversi livelli di responsabilità.

L'obiettivo è quello di migliorare la capacità istituzionale ed amministrativa dell'ente, rafforzando e potenziando la qualità delle risorse umane, le caratteristiche dell'organizzazione, la solidità dei sistemi di performance management e soprattutto il livello di digitalizzazione.

L'elemento cardine sono le "competenze e l'aggiornamento permanente" La formazione è "una leva necessaria perché senza lo sviluppo di nuove competenze si subiscono i processi, mentre invece bisogna governarli".

Le innovazioni tecnologiche devono consentire una migliore qualità del lavoro e un accrescimento della professionalità attraverso alcune azioni che devono impegnare le parti (amministrazione e sindacato) e che possono essere messe in atto:

- formazione permanente: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutta la comunità dei lavoratori dell'ente con lo scopo di trasmettere nuove competenze e conoscenze;
- sviluppo delle assunzioni: attraverso lo strumento del confronto partecipare il piano triennale delle assunzioni per rinforzare e ottimizzare l'organico verso la prospettiva del cambiamento;
- percorsi di carriera: prevedere adeguate riserve nei concorsi, per consentire ai dipendenti di coprire nuovi ruoli di responsabilità e facilitare la crescita interna mettendo a frutto la formazione professionale di coloro che desiderano mettersi in gioco;
- rivedere l'organizzazione dell'ente: adeguare l'organizzazione a nuovi livelli di responsabilità che devono essere il motore del cambiamento tecnologico e dell'innovazione;
- destinare adeguate risorse a progetti di innovazione e di crescita: sviluppare la parte del contratto decentrato integrativo sulla parte variabile del fondo per investire in progetti e obiettivi innovativi di cambiamento e di crescita;
- definire protocolli di salvaguardia dei diritti dei lavoratori: sottoscrivere protocolli perché i lavoratori non siano controllati e misurati da sistemi informatici e tecnologici (es. telecamere, gps, pc ecc.), ma che invece tali sistemi siano adottati nel rispetto della Legge 300/1970 Statuto dei Lavoratori.

**Art. 31 - Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e ad eventuali accordi integrativi nel tempo vigenti.

**PER LA PARTE PUBBLICA**

Il Segretario Comunale  
dott.ssa Laura Saltarin



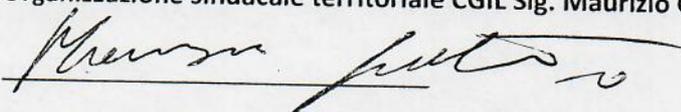
**PER LA PARTE SINDACALE**

per le RSU: Sig. Leonardo Carpi

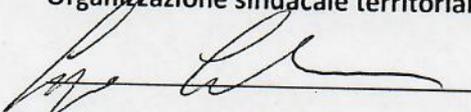


per i territoriali:

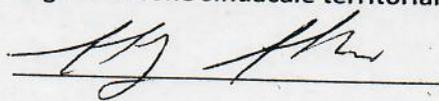
Organizzazione sindacale territoriale CGIL Sig. Maurizio Galletto



Organizzazione sindacale territoriale CISL Sig. Carlo Cogo



Organizzazione sindacale territoriale UIL Sig. Michele Magrini



**ALLEGATI:**

All. A - Pesatura Indennità Specifiche Responsabilità, con esempio distribuzione del budget.

All. B - Pesatura Indennità di Funzione, con esempio di distribuzione del budget.



All. A – Pesatura Indennità Specifiche Responsabilità

SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ANNO \_\_\_\_\_

Settore/Area

Ufficio

**DIPENDENTE**

Cognome

Nome

Profilo Professionale

Categoria

Elenco della specificità dei procedimenti o dei compiti	Assegnazione
1. Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso.	
2. Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara.	
3. Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro.	
4. Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile.	
5. Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive.	
6. Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale ecc.).	
7. Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (conferenze di servizi, ecc.).	
8. Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche.	
9. Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche.	
10. Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di iscrizione.	
11. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione.	
12. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni).	
13. Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile.	
14. Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale.	
15. Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via).	
<b>TOTALE (Min 1Max 15)</b>	

Comune \_\_\_\_\_ / / \_\_\_\_\_

Il Responsabile del Servizio

A cura del Servizio del Personale

Indennità attribuita	
----------------------	--

INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' – ESEMPIO DI DISTRIBUZIONE DEL BUDGET

Numero Lavoratori Coinvolti	12
Budget Totale	21.000,00

Distribuzione per Ctg/Fascia

Ctg/Fascia	Importo	N° Lavoratori	Sub totale
D	1.500,00	4	6.000,00
C	1.250,00	4	5.000,00
B	1.000,00	4	4.000,00
A	0,00	0	0,00
<b>Totale su Ctg/Fascia</b>			<b>15.000,00</b>

Importo disponibile da distribuire su peso responsabilità	6.000,00	Valore unitario = <i>Importo disponibile/Peso Responsabilità Totale</i>	40,54
---	----------	--	-------

Lavoratore	Peso Responsabilità	Importo Resp.su Peso <i>Peso responsabilità x Valore Unitario</i>	INDENNITA' TOTALE <i>importo Ctg/Fascia + Importo Peso Responsabilità</i>
Ctg/Fascia D	15	608,11	2.108,11
Ctg/Fascia D	15	608,11	2.108,11
Ctg/Fascia D	15	608,11	2.108,11
Ctg/Fascia D	15	608,11	2.108,11
Ctg/Fascia C	12	486,49	1.736,49
Ctg/Fascia C	12	486,49	1.736,49
Ctg/Fascia C	12	486,49	1.736,49
Ctg/Fascia C	12	486,49	1.736,49
Ctg/Fascia B	10	405,41	1.405,41
Ctg/Fascia B	10	405,41	1.405,41
Ctg/Fascia B	10	405,41	1.405,41
Ctg/Fascia B	10	405,41	1.405,41
	<b>148</b>	<b>6.000,00</b>	<b>21.000,00</b>

Peso Resp. Tot.                      Importo disponibile distribuito su peso responsabilità                      Budget Totale distribuito

All. B – Pesatura Indennità di Funzione POLIZIA LOCALE

INDENNITA' DI FUNZIONE ANNO \_\_\_\_\_

POLIZIA LOCALE

Ufficio

**DIPENDENTE**

Cognome

Nome

Profilo Professionale

Categoria

		Peso da 1 a 10
<b>GRADO RICOPERTO</b> (sulla base dell'organizzazione dell'ente)	Comandante	
	Vice comandante	
	Istruttore	
	Vice istruttore	
	Agente	
<b>RESPONSABILITA'</b> (sulla base dell'organizzazione dell'ente)	Funzioni e compiti di ambiti territoriali	
	Funzioni di Polizia Giudiziaria	
	Funzioni di Polizia Stradale	
	Funzioni di Pubblica Sicurezza	
	Collaborazione con le Forze di Polizia dello Stato	
	Collaborazione alle attività di protezione civile	
<b>DIMENSIONI ISTITUZIONALI</b>	Superficie territorio	
	Popolazione	
	Incidenza Sociale	
	Incidenza Ambientale	
<b>Totale (min 15 max 150)</b>		

Comune \_\_\_\_\_ / / \_\_\_\_\_

Il Responsabile del Servizio

A cura del Servizio del Personale

Indennità attribuita	
----------------------	--

INDENNITA' DI FUNZIONE – ESEMPIO DI DISTRIBUZIONE DEL BUDGET

Numero Lavoratori Coinvolti	8
Budget Totale	16.000,00

Distribuzione per Ctg/Fascia

Ctg/Fascia	Importo	N° Lavoratori	Sub totale
D	1.500,00	4	6.000,00
C	1.250,00	4	5.000,00
B	0,00	0	0,00
A	0,00	0	0,00
<b>Totale su Ctg/Fascia</b>			<b>11.000,00</b>

Importo disponibile da distribuire su peso responsabilità	5.000,00	Valore unitario = <i>Importo disponibile/Peso Responsabilità Totale</i>	4,63
---	----------	--	------

Lavoratore	Peso Responsabilità	Importo Resp.su Peso <i>Peso responsabilità x Valore Unitario</i>	INDENNITA' TOTALE <i>importo Ctg/Fascia + Importo Peso Responsabilità</i>
Ctg/Fascia D	150	694,44	2.194,44
Ctg/Fascia D	150	694,44	2.194,44
Ctg/Fascia D	150	694,44	2.194,44
Ctg/Fascia D	150	694,44	2.194,44
Ctg/Fascia C	120	555,56	1.805,56
Ctg/Fascia C	120	555,56	1.805,56
Ctg/Fascia C	120	555,56	1.805,56
Ctg/Fascia C	120	555,56	1.805,56
Ctg/Fascia B	0	0,00	0,00
Ctg/Fascia B	0	0,00	0,00
Ctg/Fascia A	0	0,00	0,00
Ctg/Fascia A	0	0,00	0,00
	<b>1080</b>	<b>5.000,00</b>	<b>16.000,00</b>

Peso Resp. Tot.                      Importo disponibile distribuito su peso responsabilità                      Budget Totale distribuito