Comune di Desenzano del Garda
(Provincia di Brescia)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2018 – 2020

Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, di cui all'art. 7 del CCNL 21.05.2018, composte da:

per la delegazione di parte pubblica:

Alessandro Tomaselli	Segretario Generale e Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica
Enrico Benedetti	Dirigente Area Servizi Amministrativi/ Area Servizi al Territorio/Settori Cultura e Sport
Loretta Bettari	Dirigente Area Servizi Finanziari/Settore Servizi Sociali
Carlalberto Presicci	Commissario/Responsabile Polizia Locale

per la delegazione di parte sindacale (RSU, Rappresentanti Sindacali, OO.SS. territoriali):

Alberto Fraccaro	componente della RSU
Alessio Bove	componente della RSU
Cristina Scotti	componente della RSU
Germana Bravo	componente della RSU
Giancarlo Meriti	componente della RSU
Giorgio Tosi	componente della RSU
Katia Vedovelli	componente della RSU
Massimo Restifo	componente della RSU
Stefano Benini	componente della RSU
Alessandro Mattanza	Segreteria territoriale CSA
Gianmarco Pollini	Segreteria territoriale FP CISL
Marco Drera	Segreteria territoriale FP-CGIL
Delegato provinciale	Segreteria territoriale UIL FPL

in data 21 dicembre 2018, presso la sede del Comune di Desenzano del Garda;

Richiamata l'Ipotesi di contratto integrativo siglata in data 13 dicembre 2018;

Visto il parere favorevole alla stipula del contratto decentrato espresso dal Collegio dei Revisori dei conti del Comune in data 17 dicembre 2018;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 411 del 18.12.2018, che autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del CCI 2018;

Definiscono e siglano il seguente

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA TRIENNIO 2018-2020

Comune di Desenzano del Garda
(Provincia di Brescia)

SOMMARIO

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI 4
CAPO I – Disposizioni Generali 4
Art. 1 Quadro normativo e contrattuale 4
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria 4
Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto 5
Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi 5
TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE 6
CAPO I Risorse e Premialità 6
Art. 5 Quantificazione delle risorse 6
Art. 6 Strumenti di premialità 7
Art. 7 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie 8
Art. 8 Criteri generali per la progressione economica orizzontale 11
Vincoli alle risorse 11
Requisiti di partecipazione 11
Procedure selettive e criteri di valutazione 12
CAPO II Performance organizzativa e individuale 13
Art. 9 Premio correlato alla performance organizzativa 13
Art. 10 Premio correlato alla performance individuale 13
Art. 11 Maggiorazione del premio individuale 14
CAPO III Disciplina delle indennità 15
Art. 12 Principi generali 15
Art. 13 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL) 15
Art. 14 Indennità per specifiche responsabilità 18
Art. 15 Indennità per ulteriori specifiche responsabilità 19
CAPO IV Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge 21
Art. 16 Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018 21
Art. 17 Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni 21
Art. 18 Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge 24
CAPO V Sezione polizia locale 25
Art. 19 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato 25
Art. 20 Proventi delle violazioni al codice della strada 25

Art. 21 Indennità di servizio esterno 26
Art. 22 Indennità di funzione 27
CAPO VI CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE 29
Art. 23 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative 29
TITOLO III DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO 31
CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro 31
Art. 24 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente 31
Art. 25 Reperibilità 32
Art. 26 Turnazioni 32
Art. 27 Lavoro straordinario e Banca delle ore 32
Art. 28 Flessibilità dell'orario di lavoro 32
Art. 29 Orario multiperiodale 33
Art. 30 Mensa: Disposizioni in materia di buoni pasto (art.13 CCNL 9.5.2006) 33
CAPO II Disposizioni Finali 35
Art. 31 Salute e sicurezza sul lavoro 35
Art. 32 Innovazioni tecnologiche 35
Art. 33 Clausola finale 36

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1
Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. 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 del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
    a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
    b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
    c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
    d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
    e) Il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
    f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente;
    g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

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 - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2020.

3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione;
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo fatte salve:
   - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione o nel caso intervengano norme contrastanti;
   - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
   - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

Art. 3
Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4
Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. 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.
2. 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 trenta giorni dalla richiesta avanzata.
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, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I
Risorse e Premialità

Art. 5
Quantificazione delle risorse

1. La determinazione 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 e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. La costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2018 è stata provvisoriamente approvata con determinazione dirigenziale n.435 del 19 aprile 2018. Successivamente, in sede di prima applicazione del presente contratto, per l'anno 2018, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione dirigenziale n. 1382 del 5.12.2018, previa positiva certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti. Le risorse disponibili per l'anno 2018, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 314.787,00 (*fondo al netto di: a) euro 276.423,00 destinati in retribuzione storica stabile al personale beneficiario di singoli specifici, quali progressioni in godimento, comparto e altro e b) di euro 160.110,00 quale budget già destinato nel 2017 alle posizioni organizzative*) fatta salva la verifica a consuntivo delle voci in corso di pagamento al momento della stipula del presente accordo e di cui al comma 1 del medesimo art. 68. Sono destinate alla premialità correlata alla performance le economie delle risorse residue di parte stabile non destinate ai compensi per istituti definiti come "finanziati" dal fondo di parte stabile, secondo l'elenco in accordo e secondo le clausole del presente CCI.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura dell'1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'Ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, la possibilità di inserimento nel fondo di queste risorse e la misura della relativa percentuale, in base alle capacità di bilancio.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono state stanziate come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2018 per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance, ivi compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare.

5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 16 del presente contratto integrativo.

Art. 6
Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, 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) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
   e) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.
   f) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.

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

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
    a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
    b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
    c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
    d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
    e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
    f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.
4. Per il triennio 2018/2020, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018 sono così ripartite:

ISTITUTI FINANZIATI	2018	2019 da 1°genn.	2020 da 1°genn
Premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.9 del presente contratto integrativo;	120.920	71.274	65.597
Premi correlati alla performance individuale, comprensiva della quota per la "differenziazione del premio individuale", da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.10 del presente contratto integrativo (30% destinazione risorse variabili escluse quelle in destinazione obbligatoria – di cui all'art 68, c. 2 come previsto dal successivo comma 3)	57.138	55.292	52.860
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.13 del presente contratto integrativo. autisti scuolabus 1.500, rischio 5.205, uff. tecnico 16.000	---	22.705	22.705
Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché per compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14/09/2000, finanziate con risorse stabili, le quali verranno erogate mensilmente secondo le misure contrattuali vigenti	____	78.000	78,000
Indennità di turno, rischio, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno-festivo, (art.41 ccnl 22/1/2004);	81.361	---	---
Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 *quinquies*, da destinare al personale non dirigente, per le indennità di cui al comma 1 del medesimo articolo, sulla base dei criteri definiti dall'art.14 del presente contratto integrativo, e per le indennità di cui al comma 2 del medesimo articolo, sulla base dei criteri definiti dall'art. 15 del presente contratto integrativo;	-----	12.000	12.000
Indennità prevista per specifiche responsabilità affidate a personale di cat. B, C e D ai sensi dei contratti previgenti, fino al 31.12.2018	12.400	--------	-------
Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies (euro 3.000) ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater (euro 20.036), da destinare al personale della polizia locale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt.21 e 22 del presente contratto integrativo	_____	23.036	23.036
Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art.	36.315	36.315	36.315

70-ter (ISTAT), da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.16 del presente contratto integrativo (ICI – funzioni tecniche)			
Compensi ai messi notificatori. riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000;	117	117	117
Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale sulla base dei criteri definiti dall'art. 8 del presente contratto integrativo	——	26.144	8.100

5. Le somme sopra esposte, per ciascun anno, che possono essere definite soltanto a consuntivo saranno aggiornate ad esercizio concluso, in sede di ricognizione finale sul fondo (es. compensi lotta all'evasione ICI) prima della definitiva distribuzione al personale, senza per questo dover riaprire la contrattazione. La parte pubblica conferma, su indirizzo dell'Amministrazione, che non sarà applicata alcuna riduzione al fondo di ciascun anno se non necessaria per rispettare l'annualità di riferimento (2016), ribadendo, per ciascun anno, l'importo che corrisponde al limite da non oltrepassare. Le risorse non utilizzate nelle poste di destinazione confluiranno nella performance individuale (es. risorse non utilizzate per turno, reperibilità o indennità varie)
6. Soltanto per l'anno 2018, ove la decorrenza delle singole indennità sia stata differita, per consentire una puntuale quantificazione, al 1 gennaio 2019, le indennità di cui sopra saranno disciplinate dai previgenti CCNL e CCDI.
7. Per gli anni 2019 e 2020 si provvederà al pagamento delle indennità di cui sopra solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determinazione dirigenziale, previa deliberazione della Giunta Comunale di indirizzi per la quantificazione delle risorse variabili ed acquisito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti.

Art. 8
Criteri generali per la progressione economica orizzontale

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel sistema di misurazione e valutazione delle performance.
3. A valere dal 2019 e per gli anni successivi si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

Vincoli alle risorse

a. Le risorse destinate dalla contrattazione a nuove PEO sono indicate nella tabella di destinazione di cui al precedente art.7 comma 4 ultima riga, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2 comma 3 del presente contratto;

b. La quota stanziata per le progressioni economiche orizzontali viene destinata alle seguenti categorie:

- Il 30% del budget per le progressioni nell'ambito della categoria B
- Il 50% del budget per le progressioni nell'ambito della categoria C
- Il 20% del budget per progressioni nell'ambito della categoria D

c. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina nel 65% l'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili (al netto delle decurtazioni per il fondo per le PO), che potrà essere destinata alle progressioni economiche.

Requisiti di partecipazione

d. Per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di almeno 36 mesi nella posizione economica di livello iniziale e gradualmente più elevata per i livelli successivi, come da tabella sotto riportata:

Cat. A		Cat. B		Cat. C		Cat. D	
A1		B1		C1		D1	
A2	3 anni	B2	3 anni	C2	3 anni	D2	4 anni
A3	3 anni	B3	3 anni	C3	3 anni	D3	4 anni
A4	3 anni	B4	4 anni	C4	4 anni	D4	4 anni
A5	3 anni	B5	4 anni	C5	4 anni	D5	4 anni
A6	4 anni	B6	4 anni	C6	5 anni	D6	4 anni
		B7	4 anni			D7	5 anni
		B8	5 anni				

d) Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno il 60% dei punteggi di valutazione al netto di eventuali correttivi assenze.

e) Sono introdotte delle penalizzazioni in caso di sanzioni disciplinari irrogate nell'ultimo biennio, se superiori al rimprovero scritto, in termini di decurtazione del periodo di anzianità minima necessaria per accedere alla posizione superiore.

Procedure selettive e criteri di valutazione

f) Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1^ gennaio dell'anno di riferimento.

g) La valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio, matematicamente normalizzata al fine di eliminare gli scostamenti tra dirigenti/responsabili valutatori.

h) L'esperienza maturata e le competenze acquisite saranno valutate dalla conferenza dei Dirigenti valutatori che, sulla scorta di apposito schema analitico dei fattori rilevanti, definiranno l'eventuale punteggio aggiuntivo da assegnare ai partecipanti alla selezione. Il punteggio massimo riconoscibile per detti parametri è di 20 punti su 100, rapportando in ottantesimi il punteggio di cui alla lett. G.

i) Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al 20% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni per ciascuna categoria, garantendo comunque almeno una progressione per ciascuna categoria tra quelle individuate alla lett. b).

Per l'anno 2018 non si effettuano progressioni economiche orizzontali, considerati i tempi fisiologici di confronto tra le parti per la definizione e sottoscrizione dell'accordo decentrato, che non consentono di addivenire all'approvazione di graduatorie che siano efficaci in tempi utili per l'anno in corso.

CAPO II
Performance organizzativa e individuale

Art. 9
Premio correlato alla performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018.

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel PEG/Piano della Performance.

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente.

Art. 10
Premio correlato alla performance individuale

1. Alla performance individuale è destinato il 30% delle risorse destinate agli utilizzi di cui all'art. art. 68, c. 2 – CCNL 21.5.2018. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 11, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

3. Come previsto nell'art. 5, comma 5 del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo art. 11, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \Sigma p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

Σp = sommatoria coefficienti schede di valutazione

p.i. = coefficiente individuale

ove coefficiente individuale è dato dal punteggio conseguito con (riferimento a fasce nel sistema di valutazione vigente) x giorni lavorati x categoria (=coefficiente di categoria) x impegnativa oraria.

5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni lavorativi, nell'arco dell'anno solare.

6. Come indicato nella descrizione della formula, nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

7. Si stabilisce altresì che non verrà corrisposto il premio correlato alla performance individuale ai dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per un importo doppio rispetto al valore medio pro-capite per:

- incentivi per funzioni tecniche in base all'art.113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;
- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, ISTAT, avvocatura ecc.)

Art. 11
Maggiorazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 10, è attribuita una maggiorazione pari al 30% valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

2. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al **10%** del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente

b) superiore valutazione media del triennio

c) maggiore anzianità di servizio nell'Ente

3. Per tutto il triennio 2018-2020, all'interno delle risorse destinate alla performance individuale, le parti stabiliscono di destinare alla maggiorazione di cui al comma 1 una quota pari al 30% della performance individuale

5. Si considera valutato positivamente il dipendente che in base al sistema attuale di valutazione è collocato nelle prime due fasce più elevate di valutazione.

CAPO III
Disciplina delle indennità

Art. 12
Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa 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.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza dirigenziale
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. 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.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale di competenza dirigenziale
8. 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 di seguito specificate.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano **dal 1° gennaio 2019**. Solo per l'anno 2018, le indennità di cui agli artt. 13, 14, 15 verranno erogate sulla base dei criteri preesistenti, come definiti nel precedente contratto decentrato.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 10 del presente contratto integrativo.

Art. 13
Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
   A. disagiate;
   B. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
   C. implicanti il maneggio di valori.

2. Si individuano, a titolo esemplificativo, i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
   a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
   b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa;
   i. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono anche determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, che comporta modifica dell' "orario ordinario" del lavoro per esigenze spazio-temporali di servizio diverse in modo intenso e continuativo; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

   - dal sistema di rilevazione presenze/assenze

   - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;
6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:
   a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
   b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

9. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:

- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

10. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente di Settore.

11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

	Condizione di lavoro		Importo al giorno
A	personale esposto a rischio		**1,12**
B	personale esposto a disagio (autisti scuolabus)		**1**
B	personale esposto a disagio (ufficio tecnico)		**2,5**
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500.00	_____
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500.00 ed € 1000,00	_____
		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1000.00	_____

13. Per quanto riguarda l'indennità di maneggio valori le parti approfondiranno l'istituto e gli eventuali beneficiari a decorrere dal 2020.

14. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

Art. 14
Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con provvedimento del Segretario Comunale, sentita la Conferenza dei Dirigenti/Responsabili, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);

b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

c) L'importo complessivo a livello di Ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sentita la

Conferenza dei Dirigenti, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00 viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate tenuto conto di:

A) Responsabilità di procedimento, formalmente attribuita, in atti con rilevanza esterna di particolare complessità:

1. Responsabilità di sistemi relazionali complessi (interni ed esterni) e di responsabilità di istruttoria: euro 3.000,00;

2. Responsabilità procedimenti di spesa fino ad euro 2.000,00 in proporzione alle risorse assegnate e/o gestite ;

3. Responsabilità istruttoria fino ad euro 1.000,00, per procedimenti di particolare rilevanza tecnica/contabile/amministrativa;

B) ***Coordinamento squadre/gruppi di lavoro: 1) coordinamento personale salariato, 2) coordinamento Asilo Nido: euro 1.000,00.***

Le parti concordano di effettuare annualmente una verifica dei valori attribuiti per ciascuna tipologia di responsabilità.

2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità;

3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente.

4. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli successivi dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità, qualora invece dovesse risultare una somma inferiore al minimo contrattuale si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti da altre indennità ed in caso di incapienza dalle somme destinate alla performance.

Art. 15
Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL 21.05.2018 di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi, attribuita con atto dirigenziale:

a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale;

b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;

c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario, se funzioni attribuite, ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto; non compete ai Funzionari PO che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette;

Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

a) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;

b) € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;

c) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;

3. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Dirigente, sentito il Segretario Generale, definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 350,00 lordi annui;

4. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario, se attribuite ai Messi Notificatori, è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00;

5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili; nel caso ricorra più di una fattispecie legittimante, al dipendente competerà l'indennità di importo maggiore.

6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

7. Qualora dovesse risultare spettante una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

CAPO IV
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 16
Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- 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 convertito nella legge 326/2003);

2.Le relative somme saranno erogate al personale secondo la disciplina di cui agli appositi Regolamenti comunali, ove previsti, e con atto del Dirigente del Settore competente, comprese le somme destinate al personale incaricato di posizione organizzativa.

Art. 17
Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni

1. Il presente articolo disciplina le modalità e i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 113, del decreto legislativo n. 50/2016 "Codice", e successive modifiche ed integrazioni.

2. Concorrono alla ripartizione dell'80% del fondo i seguenti soggetti:

- Responsabile dell'attività di programmazione della spesa per investimenti (per i lavori);
- Responsabile dell'attività di verifica preventiva della progettazione di cui all'art. 26 del Codice;
- Soggetti che svolgono attività di predisposizione e controllo della procedura di gara e di esecuzione del contratto;
- Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.)
- Direttore dei Lavori ovvero Direttore dell'Esecuzione
- Collaudatore Tecnico-Amministrativo o Certificatore di Regolare Esecuzione, Verificatore di Conformità e Collaudatore Statico;
- Collaboratori dei soggetti di cui ai punti precedenti.

3. Il Dirigente competente all'inizio del procedimento costituisce il gruppo di lavoro, attribuisce gli incarichi, definisce le modalità e i tempi di espletamento e individua i collaboratori avendo riguardo al grado di professionalità, di esperienza e di specializzazione richiesto dal singolo intervento e, ove possibile, secondo un criterio di rotazione, valutati i carichi di lavoro e tenuto conto di quanto disposto al comma 8.

4. Le penali, definite nel regolamento, da applicare ai soggetti incaricati, sono determinate dal Dirigente o dal Segretario comunale, in caso di assenza di dirigente, in relazione all'entità delle conseguenze legate all'eventuale ritardo o inadempimento. La penale, espressa in termini di riduzione percentuale del compenso spettante, può arrivare al massimo ad azzerare il compenso. Le penali non trovano applicazione in tutti i casi in cui il ritardo o l'aumento dei costi non sia imputabile al personale.

5. L'80% del fondo, destinato all'incentivo, viene ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura, con determinazione del Dirigente competente secondo parametri individuati in relazione alle specifiche competenze del personale coinvolto.

6. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte, in quanto affidate ai dirigenti o a personale esterno all'organico dell'amministrazione, incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113, del Codice.

7. La liquidazione degli incentivi avverrà, previo accertamento positivo delle varie attività e fasi svolte, mediante apposito atto assunto dal competente Dirigente. L'accertamento è positivo, parzialmente positivo ovvero negativo in relazione al rispetto o meno delle tempistiche e/o agli aumenti di spesa imputabili ai dipendenti incaricati. Nei casi di accertamento negativo o parzialmente positivo si deve attivare un percorso formale in contraddittorio prima di adottare l'atto definitivo di accertamento. In caso di accertamento negativo o parzialmente positivo, i soggetti responsabili non percepiscono le somme relative all'attività nella quale si è verificato il grave errore o grave ritardo. Le somme non erogate incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113, del Codice.

8. Le parti condividono, anche in ragione della natura degli incentivi in parola, l'opportunità di favorire, nel rispetto delle professionalità, dell'esperienza e della specializzazione necessarie, una ampia compartecipazione del personale dipendente ai procedimenti oggetto di incentivo, anche prevedendo forme di collaborazione intersettoriale (tra più servizi) all'interno dell'Ente.

RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA REALIZZAZIONE DI LAVORI

Funzione affidata	1 Fase programmazione	2 Fase verifica	3 Fase affidamento	4 Fase esecuzione	5 Totale
Responsabile della programmazione					
Responsabile del procedimento					
Verificatore della progettazione					
Direzione dei lavori					
Collaudatore/certificatore regolare esecuzione					
Collaboratori tecnici					
Collaboratori giuridico amministrativi					
Totale					100%

RIPARTIZIONE DEL FONDO PER L'ACQUISIZIONE DI SERVIZI E LA FORNITURA DI BENI

Funzione affidata	1 Fase affidamento	2 Fase esecuzione	3 Totale
Responsabile del procedimento			
Direttore dell'esecuzione			
Verificatore della conformità/certificatore regolare esecuzione			
Collaboratori tecnici			
Collaboratori giuridico amministrativi			

Totale			

Art. 18
Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

1. proventi da sponsorizzazioni;
2. 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;
3. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente competente.

3. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente.

5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 21.05.2018.

CAPO V
Sezione polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 19
Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. 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 21.05.2018
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al regolamento comunale che sarà adottato eventualmente adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU;

2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

3. I suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sulle spese di personale e sul fondo del salario accessorio.

Art. 20
Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;

b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/05/2018;

c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente, con ricognizione formale.

3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo / al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 21
Indennità di servizio esterno

1. Per le finalità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL 21.05.2018, viene destinata la somma giornaliera di cui alla tabella di cui al punto 3. Sulla base dei servizi esterni espletati dal personale di PL nell'anno 2018 si stima come necessaria una somma complessiva pari ad € 20.036,00. La stessa subirà aggiornamento se le condizioni generali del Settore di competenza dovesse richiedere un aumento o una diminuzione di detti servizi esterni.

2. L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale 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.

3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad **un importo giornaliero lordo** di:

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero	Decorrenza
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	3	01.01.2019
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno	5	01.01.2019
C	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno - festivo	5	01.01.2019

4. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato (sia assunto a tempo indeterminato che a tempo determinato o stagionale) avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro

6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

7. L'indennità di cui al presenta articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5, CCNL 21/05/2018;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

8. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019
9. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità, con priorità dai risparmi di cui dal successivo art.22 e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

Art. 22
Indennità di funzione

1. Per le finalità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL 21.05.2018, viene destinata la somma complessiva pari ad € 3.000,00.

2. L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL 21.05.2018 viene erogata al personale di Categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:

a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Desenzano del Garda, anche in quanto Comune turistico

b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale sentito il Segretario comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato nel 10% degli addetti al servizio vigilanza, arrotondato all'unità superiore.

c) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

d) L'importo delle singole indennità può variare da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00;

e) L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene assegnato con determinazione del Comandante della Polizia Locale, sentito il Segretario Comunale, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate. Le parti concordano di effettuare annualmente una verifica dei valori attribuiti per ciascuna funzione;

3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)

4. L'indennità di cui al presente articolo:

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

5.Qualora dall'applicazione delle misure stabilite nel presente articolo dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità, qualora invece dovesse risultare una somma inferiore al minimo contrattuale si provvederà a

recuperare le somme da risparmi derivanti da altre indennità ed in caso di incapienza dalle somme destinate alla performance.

CAPO VI
CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 23
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

α) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'Ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.; per garantire l'applicabilità del nuovo dispositivo contrattuale le parti concordano di incrementare il budget annuale destinato all'Area delle PO, e di cui all'art. 15 e all'art. 67, comma 1 – CCNL 21.05.2018, di euro 3.000,00. Contestualmente la parte stabile del fondo risorse decentrate di cui al presente contratto integrativo viene decurtata di pari importo. Pertanto, il saldo finale che si riferisce alle somme destinate al salario accessorio del personale non dirigente rimane immutato e non si determina alcun incremento di spesa in conseguenza di questa movimentazione di risorse. L'attribuzione di detto incremento al budget PO decorre dal 22 maggio 2018.

β) Il fondo come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera f), viene distribuito alle P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O secondo la formula: $Ri = (\Sigma\ Ri \times \Sigma\kappa)*\kappa$

Dove:

R_i = Risultato individuale

Ris = grado di raggiungimento degli obiettivi come definito dalla fascia attribuita nell'ambito del sistema di valutazione vigente

$k = P_i \times Ris$

P_i = Importo posizione individuale;

Per risultati individuali inferiori all'80% del raggiungimento degli obiettivi assegnati, la corrispondente retribuzione (per $k<0,8$) costituisce economia di bilancio, e quindi la somma non può essere assegnata ad altre PO;

χ) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione/ Piano delle performance;

δ) al termine del periodo di riferimento il Dirigente competente, sentito il comitato direzionale, provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;

ε) 2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex* art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.05.2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7,

comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, concordano che la retribuzione di risultato subisce le seguenti riduzione:

Importo incentivi		*Riduzione Retribuzione di risultato*
Da	***A***	***%***
0	*2.000,00*	*zero*
Da 2.001,00	*4.000,00*	*20%*
Da 4.001,00	*7.000,00*	*40%*
Da 7.001,00	*10.000,00*	*80%*
Oltre	*10.001,00*	*100%*

3. Gli incentivi di cui all'art. 113 del D. Lgs 50/2016, complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.

TITOLO III
DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I
Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 24
Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. 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 organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

2. 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.

3. 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.

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 25
Reperibilità

a) L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
b) Il compenso, da liquidarsi con cadenza *mensile/annuale*, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
c) Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di *15* volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
d) Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13 per ogni turno di dodici ore (il doppio se festivi).

Art. 26
Turnazioni

1. L'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione di turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno, ai fini della corresponsione della relativa indennità, è elevato ad oltre 1 mese.

2. Il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese può essere superiore a 10, fino ad un massimo di 15, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.

3. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 23, comma 8, del CCNL 21/05/2018, può, a richiesta, essere escluso dall'effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e/o familiari:

— dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;

— dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

Art. 27
Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. con riferimento agli artt. 38 e 38-*bis*, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) del CCNL 21.05.2018, si definisce che:
a. Le parti non sono interessate ad attivare l'istituto della Banca delle ore;
b. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 200 nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

Art. 28
Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;
b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Dirigenti/Responsabili/Segretario (es: asilo nido; polizia locale; operai in squadra);
e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti 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.

Art. 29
Orario multiperiodale

1. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 25 del CCNL 21/05/2018, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a n. 16 settimane.

2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 21.5.2018.

Art. 30
Mensa: Disposizioni in materia di buoni pasto (art.13 CCNL 9.5.2006)

1. Ai sensi dell'art. 13 del CCNL 9.5.06 il personale che può usufruire della mensa:

A) all'inizio o alla fine del turno, nelle modalità di seguito individuate:

a) personale turnista della Polizia Locale:

- che presta servizio nei turni compresi nella fascia oraria 7.00 – 14.00. L'indicazione dell'orario 07.00-14.00, deve intendersi come presenza in servizio per turno nell'arco della mattinata.

- che presta servizio in turno pomeridiano o serale: prima di entrare in servizio.

Il diritto si intende limitato ad un solo pasto nel giorno lavorativo.

b) personale addetto alla guida di scuolabus, limitato alla giornata del sabato.

c) personale operaio nel periodo estivo, mesi giugno-agosto, con fascia oraria di servizio 6.00-13.22, a fine turno.

d) il personale della biblioteca, che per i mesi di luglio ed agosto è tenuto a prestare una diversa articolazione dell'orario di servizio rispetto al resto dell'anno, nelle giornate del mercoledì e del venerdì, a fine lavoro prevista per le ore 14.30.

B) Il personale addetto alla guida di scuolabus, è autorizzato ad usufruire della mensa anche nei giorni in cui per motivi di servizio l'orario spezzato preveda una pausa di due ore e mezza.

2. Il tempo di consumazione del pasto non è considerato orario lavoro.

CAPO II
Disposizioni Finali

Art. 31
Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 21/05/2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

a) 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.

b) 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 apparecchiatura 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 videoterminali.

c) 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.

d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori 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 o all'insorgenza di nuovi rischi.

f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, 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 dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

Art. 32
Innovazioni tecnologiche

1.In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione mediante disponibilità da parte del settore innovazione tecnologica.

Art. 33
Clausola finale

1. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse 2019 e 2020, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.
2. Le parti convengono di monitorare in corso d'anno gli effetti derivanti dai nuovi istituti del CCI, in prima applicazione.
3. La sottoscrizione del nuovo contratto comporta l'abrogazione dei CCDI precedenti. Le parti concordano di fare salvo il precedente "Protocollo di intesa per i servizi pubblici essenziali in caso di sciopero".

Letto, confermato e sottoscritto

