



COMUNE DI POMARANCE Provincia di Pisa

P.za S. Anna n°1 56045 - Pomarance (PI) - Tel.0588/62311 Fax 0588/65470

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2019-2021

PREMESSO

- che in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Funzioni Locali relativo al periodo 2016 - 2018;
- che in data 17/12/2019 si è addivenuti alla sottoscrizione della preintesa del CCDI di parte normativa del Comune di Pomarance per il triennio 2019 -2021;

Vista:

1. la certificazione del Revisore Unico in data 19/12/2019;
2. la Giunta Comunale che con deliberazione n. 253 del 19/12/2019 ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del medesimo accordo.

L'anno 2019 il giorno diciannove (19) del mese di dicembre alle ore 16,00 presso la sede municipale del Comune di Pomarance ha avuto luogo l'incontro tra

La parte pubblica rappresentata da:

- Segretario Comunale F.F. e Direttore del Settore AA.GG. - Dott.ssa Burchianti Eleonora; _____

La Delegazione Sindacale:

R.S.U.

- Callai Simona: _____
- Mori Maleno: _____
- Torraco Antonio: _____
- Vincenzo Russo: _____

OO.SS. territoriali:

- Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL rappresentata da: _____
- Organizzazione Sindacale Territoriale CISL rappresentata da: _____
- Organizzazione Sindacale Territoriale UIL rappresentata da: _____
- Organizzazione Sindacale Territoriale CSA Regioni ed Autonomie Locali rappresentata da: _____

Al termine dell'incontro le Parti **sottoscrivono definitivamente** l'allegato:

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019/2021 DEL COMUNE DI POMARANCE

INDICE

CAPO I – INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE E VIGENZA, AMMONTARE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 1 – *Finalità e principi*

Art. 2 - *Vigenza ed ambito di applicazione*

Art. 3 - *Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate*

CAPO II - CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE (CD PRODUTTIVITÀ)

Art. 4 - *Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale*

Art. 5 - *La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale*

CAPO III – LE ALTRE INDENNITÀ

Art. 6 - *Indennità per le condizioni di lavoro*

Art. 7 - *Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità articolo 70 quinquies, comma 1, del CCNL 2018*

Art. 8 - *Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità articolo 70 quinquies, comma 2, del CCNL 2018*

Art. 9 – *Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale (art. 56 sexies del CCNL 2018)*

Art. 10 – *Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno e/o aggiuntivo (art. 56 quinquies CCNL 2018)*

Art. 11 - *Criteri delle forme di incentivazione di cui all'art. 113 del [D.Lgs. n. 50/2016](#)*

Art. 12 - *Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito tributario*

Art. 13 - *Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate*

Art. 14 - *Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati*

Art. 15 – *Piani di razionalizzazione e risparmio*

Art. 16 - *Integrazione della disciplina per la reperibilità*

Art. 17 – *Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa*

CAPO IV – LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 18- *Le progressioni orizzontali*

CAPO V - LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 19 - La flessibilità oraria

Art. 20 - La Banca delle Ore

Art. 21- Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

Art. 22 - Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale

Art. 23 - Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali

Art. 24 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%

Art. 25 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

Art. 26 – Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni

Art. 27 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

Art. 28 – I piani di welfare integrativo art 72 del CCNL 2018

CAPO VI – LA COSTITUZIONE DEL FONDO

Art. 29– Integrazione della parte variabile del fondo

CAPO VII - CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 30- Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

Art. 31 - Norme finali

CAPO I

INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE, VIGENZA, AMMONTARE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 1

Finalità e principi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di parità, di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per l'erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento alla incentivazione della performance quanto alla erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella [legge n. 300/1970](#), cd statuto dei diritti dei lavoratori, e del [D.Lgs. n. 165/2001](#), cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali, con particolare riferimento a quello del 21 maggio 2018.

Art. 2

Vigenza ed ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21.5.2018 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.
Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di marzo di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 68, comma 1, del CCNL 21.5.2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.
2. Il presente contratto si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
3. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.
4. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale

accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 3

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'Amministrazione, verrà utilizzato per la parte stabile a seguito del processo di depurazione delle risorse a destinazione vincolata (ossia dell'indennità di comparto e delle progressioni economiche in godimento) per la remunerazione delle risorse destinate alle indennità di cui all'articolo 68, comma 2, lettera c, d,e, f,h, ed alle nuove peo, articolo 68, comma 2 lettera j, mentre la parte variabile verrà destinata alla remunerazione dei premi correlati alla performance individuale e organizzativa ed ai compensi di cui all'art., 68 comma 2 lettera g.

CAPO II

CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE (CD PRODUTTIVITÀ)

Art. 4

Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. Le parti prendono atto dei seguenti strumenti di premialità ammessi dalle disposizioni contrattuali vigenti ed in particolare dall'art. 68, comma 2, del CCNL del 21/05/2018:
 - premi correlati alla performance organizzativa, cd. produttività collettiva, individuale e/o per progetti, finalizzata alla attivazione di nuovi servizi o attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente, destinate alla realizzazione degli obiettivi di settore e/o dell'ente e/o per il raggiungimento dei parametri di virtuosità e/o per il giudizio positivo degli utenti;
 - premi correlati alla performance individuale, assegnati ai dipendenti dai responsabili;
 - indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
 - progressioni economiche;
 - altre indennità specificatamente previste dalla normativa vigente e dalle norme contrattuali, sia nazionali che decentrate.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue, non utilizzate per altri istituti, concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili, nei termini di cui al presente contratto e/o dai successivi contratti decentrati che saranno sottoscritti annualmente.
3. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della **performance individuale e di quella organizzativa del personale, cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti.**
4. L'80% della parte variabile del fondo, senza considerare in tale ambito le risorse previste da specifiche disposizioni di legge, quelle provenienti dalla amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto e quelle per la incentivazione del personale delle case da gioco, è destinato alla incentivazione della **performance individuale.** Il 20%, delle risorse di parte variabile, senza considerare quelle previste da specifiche disposizioni di legge, quelle provenienti dalla amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto e quelle per la incentivazione del personale delle case da gioco, sono destinate alla incentivazione della **performance organizzativa, c.d. produttività collettiva, individuale e/o per progetti.**

4.1 Le risorse destinate a premiare la **performance organizzativa** sono ripartite tra i settori dell'ente al fine di definire dei "*budget*" per ciascun settore. Per la determinazione di tale budget si procede con il seguente meccanismo di calcolo:

- a) il numero dei dipendenti dell'ente al 01/01 del medesimo anno, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale viene conteggiato come unità intera;
- b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Posizione giuridica	Peso
A1	0,95
B1	1,00
B3	1.06
C1	1,13
D1	1,25
D3	1,45

- c) i risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;
- d) le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente, ottenendo un importo unitario;
- e) moltiplicando tale importo unitario per il parametro di riferimento e per il personale appartenente ad ogni settore, si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso settore;
- f) il budget di settore così determinato verrà liquidato suddiviso in parti uguali tra i dipendenti del settore;

4.2 Gli incentivi per la realizzazione di progetti di innovazione finalizzati alla attivazione di nuovi servizi o attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente sono ripartiti esclusivamente tra i dipendenti individuati dal Responsabile nell'ambito dei progetti scelti dalla giunta. Tali progetti possono essere riferiti a singoli settori o interessare trasversalmente più settori. Questi compensi vengono assegnati sulla base di un peso specifico assegnato dalla Giunta o dal Segretario a ciascun progetto. Nel progetto viene indicato il rilievo dell'apporto richiesto ai singoli dipendenti. L'incentivo viene ripartito in proporzione all'impegno richiesto ai singoli dipendenti a seguito dell'accertamento, da parte del nucleo di valutazione, del grado di raggiungimento degli obiettivi e della valutazione dei responsabili.

4.3 L'erogazione del compenso relativo alla **performance individuale** avviene secondo le percentuali fissate nel sistema di valutazione e dal successivo articolo 5.

4.3.1 Ogni anno le risorse assegnate alla performance individuale vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio al 01/01/ del medesimo anno, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. A tal fine il personale a tempo parziale viene conteggiato come unità intera.

Il risultato della divisione rappresenta il valore economico corrispondente alla quota potenziale massima espressa sulla base del sistema di valutazione dell'ente.

4.3.2. La valutazione della scheda è effettuata dal responsabile, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione, e si esprime in una percentuale da applicare al valore economico come sopra determinato.

4.3.3 Ai fini della assegnazione dei compensi di cui al precedente comma il personale in part time e/o i dipendenti che nel corso dell'anno sono stati impegnati in più strutture e/o sono cessati dal servizio partecipano in misura proporzionale alla durata ridotta dell'impegno richiesto.

4.3.4 Non si dà luogo alla erogazione dei compensi di cui al presente articolo in caso di assenza superiore a 180 giorni nel corso dell'anno. Ai fini del conteggio non sono considerate assenze dal servizio le seguenti tipologie di assenza: infortunio sul lavoro; permessi ex L. 104/92 ex art. 33. 3; donazione sangue; congedo ordinario; riposo compensativo; permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali; astensione per maternità; assenza per malattia con terapia salvavita nonché le altre ragioni di assenza che i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

Art. 5

La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

1. I compensi legati alla performance individuale, devono essere ripartiti in modo da assicurare al 10% dei dipendenti che hanno ottenuto il punteggio più alto nella valutazione il 30% in più della media pro-capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi.
2. La maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di graduatoria in base ai seguenti criteri:
 - 2.1. valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento;
 - 2.2. in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito che hanno ottenuto il miglior punteggio nell'anno precedente;
 - 2.3. in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni del secondo anno antecedente fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria;
 - 2.4. in caso di ulteriore parità l'individuazione dei dipendenti cui attribuire il premio competerà al nucleo di valutazione che potrà prendere in esame l'anzianità di servizio nell'ente.
- 2.5 La maggiorazione di cui al comma 1 trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale.
- 2.6. Ai fini del calcolo della quota potenziale massima si divide il budget destinato alla performance individuale per il numero dei dipendenti alla quale si applicano le percentuali derivanti dal sistema di valutazione. Si calcola la media pro capite dei compensi al fine del calcolo del 30% da assegnare al 10% dei dipendenti che hanno ottenuto il punteggio più alto secondo l'ordine previsto al comma 2). La somma delle quote di cui sopra dovrà essere scorporata dal totale iniziale del budget trovando quindi una nuova quota potenziale massima da ridistribuire ai dipendenti sulla base del sistema di valutazione. Il 10% del personale avrà quindi la quota del 30% sommata alla nuova quota attribuita.
- 2.7 Le economie derivanti sono ripartite nello stesso anno tra i dipendenti che hanno ottenuto il punteggio più alto nel grado di raggiungimento degli obiettivi loro assegnati come performance individuale e comunque non inferiore a 83.
- 2.8 L'ufficio Personale definisce sulla base del punteggio attribuito in sede di valutazione ai singoli dipendenti il premio attribuito comunicandolo ai responsabili ed ai singoli dipendenti.

CAPO III

LE ALTRE INDENNITÀ

Art. 6

Indennità per le condizioni di lavoro

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.
2. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1 in **1,60** euro per le attività disagiate, in **2,50** euro per quelle rischiose. Nel caso di svolgimento di attività che presentano contemporaneamente le

caratteristiche del rischio, del disagio il compenso è fissato in euro **4,00** per giornata di effettivo impegno.

3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:

- 3.1. 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;
- 3.2. 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 deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- 3.3. 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 deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- 3.4. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" 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 determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria, ecc ...

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.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene **mensilmente**, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

4. Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al [D.P.R. 347/83](#) e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile.
5. Si individuano i fattori rilevanti di **rischio**, che dovranno essere specificatamente individuati dal Direttore del Settore, di seguito elencati:

- 5.1. 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;
- 5.2. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- 5.3. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, 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.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene **mensilmente**, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

6. Si individuano i fattori implicanti **maneggio valori** come segue:
- 6.1. ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa 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.

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 Responsabile di Settore.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, 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;
- dalla attestazione del Responsabile di Settore relative all'effettivo svolgimento della prestazione.

L'indennità di maneggio valori per il personale con funzioni di agente contabile è commisurata nel seguente modo:

- valore annuo di cassa maneggiato inferiore ad € 1.000,00: € **1,00**;
- valore annuo di cassa maneggiato oltre € 1.000,00: € **1,60**.

Art. 7

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (articolo 70 quinquies comma 1 del CCNL 2018)

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018, debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche da maestranze esterne, nonché gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria (ovvero dello stesso profilo).
2. Per la erogazione di questi compensi i responsabili, individuano i dipendenti con un atto formale da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato entro il tetto delle risorse ad essi assegnate a questo fine. L'assegnazione da parte del responsabile, con provvedimento scritto e comunicato all'Ufficio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa.
3. Le risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di questa indennità sono ripartite previa informazione ai soggetti sindacali, tra i vari Settori in relazione ai compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale: misura del peso della posizione, numero di dipendenti, tipologia dei procedimenti, ecc..
4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D e i relativi compensi, sono i seguenti e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di dipendenti che nell'ente non deve superare il 40% del personale in servizio al 01/01, comprese le Posizioni Organizzative, per ognuna di tali categorie:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D	Compensi Anni Lordi
Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre operai (Capi Operai).	€ 300,00
Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal Responsabile di Settore per coordinamento, formalmente affidato, di almeno 1 operatori di pari o inferiore categoria e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità, anche a seguito della disomogeneità delle stesse;	€ 500,00
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D dal responsabile, nei seguenti ambiti: 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (ufficio); 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee; 3) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 4 unità); 4) incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi; 5) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale; 6) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite.	€ 1.000,00

- 4 I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate per cui non si dà luogo alla erogazione dei compensi di cui al precedente articolo in caso di assenza superiore a 180 giorni nel corso dell'anno. Ai fini del conteggio non sono considerate assenze dal servizio le seguenti tipologie di assenza: infortunio sul lavoro; permessi ex L. 104/92 ex art. 33. 3; donazione sangue; congedo ordinario; riposo compensativo; permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali; astensione per maternità; assenza per malattia con terapia salvavita nonché le altre ragioni di assenza che i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.
- 5 L'Ufficio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità **annualmente**, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Art.8

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (articolo 70 quinquies comma 2 del CCNL 2018)

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con

atto formale del Responsabile, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- a) ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
 - b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
 - c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
 - d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. La individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata, previa informazione ai soggetti sindacali.
 3. Il compenso è assegnato nella misura di euro **300,00** annui da definire annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo.
 4. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso per ognuna di tali attività entro il tetto massimo di € 350,00 annui lordi. Nel caso in cui un dipendente svolga sia attività previste dal presente articolo sia dal precedente articolo 7, si darà corso unicamente alla erogazione della indennità di competenza quella di importo maggiore.
 5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non si dà luogo alla erogazione dei compensi di cui al precedente articolo in caso di assenza superiore a 180 giorni nel corso dell'anno. Ai fini del conteggio non sono considerate assenze dal servizio le seguenti tipologie di assenza: infortunio sul lavoro; permessi ex L. 104/92 ex art. 33. 3; donazione sangue; congedo ordinario; riposo compensativo; permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali; astensione per maternità; assenza per malattia con terapia salvavita nonché le altre ragioni di assenza che i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.
 6. L'Ufficio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Art. 9

Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale (art. 56 sexies del CCNL 2018)

1. Per incarichi di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, ai sensi dell'articolo 56 sexies del CCNL 21.5.2018, si devono intendere quelli assegnati formalmente dal Comandante entro i 30 giorni successivi alla stipula del presente contratto decentrato che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto alle attività svolte dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria, compiti che devono essere connessi al grado rivestito. Del conferimento di tali incarichi deve essere data comunicazione all'Ufficio Personale. Nel conferimento degli stessi occorre tenere conto delle risorse destinate dal contratto decentrato al finanziamento di questo istituto.
2. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della categoria C e i relativi compensi, sono i seguenti e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di personale della polizia locale che non deve superare il 40% di quelli in servizio:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D	Compensi Annui Lordi
Responsabilità riferite a personale della polizia locale di categoria C, individuato dal Comandante per coordinamento, formalmente affidato, di almeno 1 operatore di pari o inferiore categoria e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità ed in relazione al grado.	Euro 1.000,00

3. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non si dà luogo alla erogazione dei compensi di cui al precedente articolo in caso di assenza superiore a 180 giorni nel corso dell'anno. Ai fini del conteggio non sono considerate assenze dal servizio le seguenti tipologie di assenza: infortunio sul lavoro; permessi ex L. 104/92 ex art. 33. 3; donazione sangue; congedo ordinario; riposo compensativo; permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali; astensione per maternità; assenza per malattia con terapia salvavita nonché le altre ragioni di assenza che i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.
4. L'Ufficio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione del Responsabile corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 22, comma 5, del CCNL del 14/09/2000;
 - b) è cumulabile con l'indennità di vigilanza di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e ss.mm.ii.;
 - c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies del CCNL del 21/05/2018;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70 - quinquies del CCNL del 21/05/2018.

Art. 10

Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno e/o aggiuntivo (art. 56 quinquies CCNL 2018)

1. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo, all'esterno è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro **2,00**.
2. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'ente, in cui lo stesso dipendente svolge almeno la metà della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento della attività esterna.
3. Al personale della polizia locale che è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.
4. Il compenso viene corrisposto mensilmente sulla base di una attestazione del Comandante della presenza delle condizioni previste dai commi 1 e 2 del presente articolo.
5. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cd in conto terzi ed i cui oneri non sono sostenuti dall'ente, è dovuto al personale impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'articolo 56 ter del CCNL 21.5.2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.

6. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della Polizia Locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.
7. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.
8. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 22, comma 5, del CCNL del 14/09/2000;
 - b) è cumulabile con l'indennità di vigilanza di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e ss.mm. ed ii.;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21/05/2018.

Art. 11

Criteri delle forme di incentivazione di cui all'art. 113 del [D.Lgs n. 50/2016](#)

1. La ripartizione delle risorse di cui all'art. 113 del [D.Lgs. n. 50/2016](#) è disposta da apposito regolamento oggetto di contrattazione.

Art. 12

Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito tributario

1. Al personale dell'Ufficio Tributi che ha partecipato alle attività relative all'IMU e TARI è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'ente, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione ed a condizione che l'ente abbia preventivamente approvato uno specifico progetto di miglioramento delle attività.
2. Tale compenso, in misura non superiore al 5% di cui al comma 1, sarà ripartito sulla base dei criteri oggetto di contrattazione integrativa.

Art. 13

Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate

1. Sulla base delle previsioni di cui agli articoli 13, c. 5, e 14 del CCNL 22.1.2004 il comune provvede alla incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate.
2. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una unione è prevista la corresponsione, con una ripartizione proporzionale tra le due amministrazioni, di un compenso di 25 euro mensili. Tale compenso è corrisposto per i periodi di presenza effettiva. Ai fini del conteggio non sono considerate assenze dal servizio le seguenti tipologie di assenza: infortunio sul lavoro; permessi ex L. 104/92 ex art. 33. 3; donazione sangue; congedo ordinario; riposo compensativo; permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali; astensione per maternità; assenza per malattia con terapia salvavita nonché le altre ragioni di assenza che i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.
3. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una unione è consentita la erogazione della indennità di specifiche responsabilità per come applicata dall'articolo 7 del presente contratto, da parte di ognuno dei due enti.
4. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una forma di gestione associata è prevista la corresponsione di una quota della indennità legata alla performance, sulla base della assegnazione di specifici obiettivi, per come previsto dal precedente articolo 4.

Art. 14

Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati

1. I dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro e quelli somministrati hanno diritto – in presenza delle condizioni fissate dal presente contratto o dalla contrattazione nazionale – alla corresponsione di tutte le indennità collegate alla prestazione di lavoro svolta, in particolare produttività, rischio, disagio, turnazione, reperibilità, specifiche responsabilità, maneggio valori etc.
2. La erogazione di tali compensi non è a carico del fondo per le risorse decentrate, ma del bilancio dell'ente, in specifico delle risorse destinate al progetto per i contratti di formazione e lavoro ed agli oneri previsti per il ricorso ai contratti di somministrazione.

Art. 15

Piani di razionalizzazione e risparmio

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16 del DL n. 98/2011.
2. Nella ripartizione di tali risorse un parte pari a 50 è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, su proposta dei Responsabili interessati e tale compenso è erogato per una quota pari al 70% sulla base dei criteri di cui al precedente articolo 4 comma 4 punto 1. La restante quota del 30.% è messa a disposizione di tutto il personale.
3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.
4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

Art. 16

Integrazione della disciplina per la reperibilità

1. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in **12,00** euro;
2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 15 per un numero massimo di 10 mesi, prevedendo – ove compatibile con le esigenze di servizio - la riduzione in misura corrispondente delle volte in cui gli stessi possono essere collocati in reperibilità nell'arco del mese.

Art. 17

Criteria generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. La misura della indennità di risultato delle posizioni organizzative, fermo restando che a questo fine saranno destinate risorse in misura di almeno il 15% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante alle stesse è determinata con i criteri di valutazione approvati con Delibera di Giunta Comunale n° 261 del 19/12/2012 e comunicati con nota prot. n° 2309 del 02/04/2019, nel seguente modo:

MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DELLA INDENNITA' DI RISULTATO.

L'indennità di risultato viene attribuita ai Responsabili di Settore che abbiano conseguito in sede di valutazione complessivamente almeno 90 PUNTI ed a condizione che ne abbiano riportati:

- a) almeno 20 nella valutazione del RENDIMENTO;
- b) almeno 60 nella valutazione dei COMPORTAMENTI;
- c) almeno MEDIA in ogni criterio di valutazione dei COMPORTAMENTI;
- d) non più di 10 punti in detrazione nel RISPETTO DEI TERMINI.

Ai Responsabili di Settore che abbiano raggiunto la soglia di punteggio a ciò propedeutica l'indennità viene, dunque, attribuita nelle seguenti percentuali:

PUNTEGGIO	PERCENTUALE
MENO DI 90 PUNTI	0
PUNTI DA 90 A 104	50%
PUNTI DA 105 A 115	55%
PUNTI DA 116 A 126	60%
PUNTI DA 127 A 131	70%
PUNTI DA 132 A 135	80%
PUNTI DA 136 A 140	90%
PUNTI DA 141 A 150	100%

CAPO IV

LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 18

Le progressioni orizzontali

1. I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche sono disposti da apposito regolamento oggetto di contrattazione.

CAPO V
LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 19
La flessibilità oraria

1. I criteri per la flessibilità oraria sono disposti da apposito regolamento.

Art. 20
La Banca delle Ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 30 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 21
Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D,Lgs. n. 81/2008.
3. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 22
Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale

1. Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multiperiodale di cui all'articolo 25 del CCNL 21.5.2018 è fissato, rispettivamente, in un tetto massimo di 36 settimane su base annua per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

Art. 23
Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali

1. L'arco temporale entro cui, ai sensi dell'articolo 22, comma 2, del CCNL 21.5.2018, deve essere verificato il rispetto del tetto orario massimo di 48 ore medie settimanali può essere aumentato fino al tetto massimo di ulteriori 4 mesi in presenza di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati che sono previamente individuate dall'ente, sentiti i soggetti sindacali.

Art. 24

Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%

1. Si conviene la possibilità di incrementare fino al 10% rispetto al tetto massimo per ogni categoria dei dipendenti in part time, tetto che è fissato dal CCNL 21.5.2018 nel 25% del personale previsto in dotazione organica in ogni categoria, nei casi di dipendenti con parenti di 1°-2° grado che siano
 - in gravi condizioni di salute;
 - con gravi situazioni di disagio.

Art. 25

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

1. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

Art. 26

Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni

1. Oltre al personale di cui all'articolo 23, comma 8, secondo periodo, del CCNL 21.5.2018 sono esentati dai turni notturni a richiesta i dipendenti di cui al primo periodo della citata disposizione contrattuale.
2. Compatibilmente con le esigenze di servizio nella individuazione del personale assegnato ai turni notturni si tiene conto delle disponibilità individuali.

Art. 27

Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. All'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 50% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche.
3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori, in proporzione alle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria e in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente.

Art. 28

I piani di welfare integrativo (articolo 72 del CCNL 2018)

1. L'Amministrazione si riserva di disciplinare in sede di contrattazione integrativa di cui all'articolo 7, comma 4, 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;
 - b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - 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;
 - e) Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito degli strumenti a carattere mutualistico anche già utilizzati dagli enti stessi.
 3. Le risorse derivanti dai proventi delle sanzioni per l'inosservanza del codice della strada, nella quota determinata ai sensi dell'articolo 208, comma 4 lettera c) e 5) del D. lgs. 285/sono destinate al finanziamento delle polizze integrative per il personale della polizia locale tramite il versamento di contributi al fondo Perseo Sirio o ad altri fondi a cui i dipendenti della polizia locale hanno già aderito.

CAPO VI LA COSTITUZIONE DEL FONDO

Art. 29

Integrazione della parte variabile del fondo

- 1 La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
- 2 L'integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera h), e del comma 4, del CCNL 21.5.2018 è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, anche triennale, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che può intervenire anche solamente per questo aspetto.

CAPO VII CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 30

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

Art. 31

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie

non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo con la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria certificata dall'organo di controllo saranno pubblicati sul sito istituzionale del Comune di Pomarance www.comune.pomarance.pi.it nella sezione "Operazione Trasparenza" e trasmessi all'Aran per via telematica entro 5 giorni dalla sottoscrizione. Il predetto testo contrattuale sarà altresì trasmesso al CNEL. (art. 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001).

Pomarance, 19 dicembre 2019

PARTE PUBBLICA

- Segretario Comunale F.F. e Direttore del Settore AA.GG. - Dott.ssa Burchianti Eleonora;

- _____

PARTE SINDACALE E R.S.U.

- Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL rappresentata da:

- Organizzazione Sindacale Territoriale CISL rappresentata da: _____
- Organizzazione Sindacale Territoriale UIL rappresentata da: _____
- Organizzazione Sindacale Territoriale CSA Regioni ed Autonomie Locali rappresentata da:

- Callai Simona: _____
- Mori Maleno: _____
- Torracco Antonio: _____
- Russo Vincenzo: _____