ALLEGATO A)

PREINTESA NEGOZIALE SULLE MATERIE PREVISTE DALL'ARTICOLO 7, COMMA 4, DEL CCNL 21.05.2018 E DA ALTRI SPECIFICI ARTICOLI DEL CCNL CHE DEMANDANO PARTICOLARI AMBITI ALLA NEGOZIAZIONE DECENTRATA

Premessa generale

Nel presente contratto si elencano le materie puntualmente descritte nell'articolo 7, comma 4, del CCNL 21.05.2018 sulle quali è stato raggiunto l'accordo tra le parti.
Sulle materie di cui agli articoli 5, 9, 11 e 13, oggetto di mancato accordo come da comunicazione del 10.12.2021 della parte sindacale, acquisita al prot.n. 89537 del 13.12.2021 ed allegata al presente atto, la trattativa prosegue e l'Amministrazione potrà procedere in via provvisoria ai sensi dell'articolo 8, comma 5, del CCNL 21.05.2018 e dell'articolo 40, comma 3-ter, del D.Lgs. n. 165/2001.

INDICE

Articolo 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione

TITOLO I TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 2 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo

Articolo 3 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Articolo 4 - Indennità condizioni di lavoro nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

Articolo 5 - Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art 70-quinquies, comma 1 e comma 2
MATERIA SULLA QUALE NON E' STATO RAGGIUNTO L'ACCORDO

Articolo 6 - Trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

Articolo 7 - Indennità di reperibilità

Articolo 8 - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lettera h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Articolo 9 - Incremento risorse per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative
MATERIA SULLA QUALE NON E' STATO RAGGIUNTO L'ACCORDO

Articolo 10 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizioni organizzative

TITOLO II ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Articolo 11 - Progressioni economiche all'interno della categoria
MATERIA SULLA QUALE NON E' STATO RAGGIUNTO L'ACCORDO

TITOLO III POLIZIA LOCALE

Articolo 12 - Indennità di servizio esterno

Articolo 13 - Indennità di funzione
MATERIA SULLA QUALE NON E' STATO RAGGIUNTO L'ACCORDO

Articolo 14 - Prestazioni del personale di Polizia Locale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 15 - Welfare integrativo

Articolo 16 - Elevazione dei limiti previsti per i turni di reperibilità nel mese

Articolo 17 - Elevazione dei limiti dell'arco temporale considerato per l'equilibrata distribuzione dei turni o dei turni notturni effettuabili nel mese

Articolo 18 - Misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro

Articolo 19 - Contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 8

Articolo 20 - Banca delle ore ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.09.2000

Articolo 21 - Flessibilità oraria in entrata e in uscita

Articolo 22 - Orario multiperiodale ai sensi dell'art. 25, comma 2

Articolo 23 - Elevazione dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie ai sensi dell'art. 22, comma 2

Articolo 24 - Lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.09.2000

Articolo 25 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi

Articolo 26 - Esclusioni dai turni di lavoro notturni.

TITOLO V SERVIZI ESSENZIALI E PRESTAZIONI INDISPENSABILI

Articolo 27 - Servizi essenziali e prestazioni indispensabili

TITOLO VI PERMESSI SINDACALI

Articolo 28 - Disciplina fruizione permessi sindacali. Art. 10 comma 7 del CCNQ 4/12/2017

Articolo 1
Ambito di applicazione, durata, decorrenza, tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione.

Il presente contratto si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, compreso il personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'ente.
La durata del presente contratto è triennale 2021-2023. Esso è efficace dal giorno successivo alla stipula, salvo diversa prescrizione del presente contratto, compatibilmente con la natura della materia trattata e nel rispetto del principio di irretroattività delle nuove regole da esso introdotte.
Annualmente verranno negoziati i criteri di ripartizione delle risorse disponibili di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21.05.2018 per le diverse modalità di utilizzo, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera a), come richiamato dall'articolo 8, comma 1, del medesimo CCNL.
In ogni caso le parti si incontreranno almeno una volta all'anno e, comunque, su richiesta di uno dei soggetti firmatari del presente contratto, per effettuare le verifiche sull'attuazione dei diversi istituti qui disciplinati. Qualora all'esito di dette procedure di verifica, una o entrambe le parti ravvisino la necessità di rinegoziare/completare gli istituti, sarà aperta una sessione negoziale integrativa, con le procedure previste dal CCNL, unitamente a quella eventualmente aperta ai sensi dei commi precedenti.
Fermo restando quanto sopra, le clausole del presente contratto rimangono efficaci anche per le annualità successive, fino alla stipula di nuovo contratto integrativo, così come previsto dall'articolo 8, comma 7, del CCNL 21.05.2018.
Il CCDI è portato a conoscenza del personale attraverso una comunicazione che il Servizio Risorse Umane invierà con messaggio di posta elettronica, rinviando al link di pubblicazione sul sito dell'ente nella Sezione Amministrazione trasparente/personale/contrattazione integrativa.

TITOLO I TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 2
Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 tra le diverse modalità di utilizzo.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate, cui l'amministrazione provvede entro 60 giorni dall'approvazione del bilancio, è portata a conoscenza delle parti sindacali tempestivamente e comunque preventivamente rispetto all'apertura delle sessioni negoziali, nel corso delle quali le OO.SS e la RSU potranno formulare richieste di chiarimenti ed osservazioni.
Nel caso di proroga del termine per l'approvazione del bilancio di previsione, si può procedere con la costituzione provvisoria del fondo.
I criteri di destinazione e ripartizione tra le diverse forme di salario accessorio, anche a quelle di nuova istituzione o modificate dal nuovo CCNL (specifiche responsabilità; indennità condizioni di lavoro; di funzione - gradi e responsabilità di Polizia Locale -; di servizio esterno Polizia Locale), vengono definiti come segue: in questa stessa sede decentrata la disciplina di dette indennità viene

regolata avendo riguardo da un lato alla necessità di salvaguardare, l'erogazione nei confronti delle attuali categorie e funzioni lavorative dei percettori (evitando cioè riduzioni del loro trattamento accessorio a parità di funzioni), dall'altro alla necessità di contenere il più possibile i prelievi di risorse dal fondo per la contrattazione integrativa.
Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL, ad esclusione di quelle a specifica destinazione di cui alle lettere c), f) e g) (e cioè i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, compresi i compensi ISTAT, i compensi notifiche messi, i compensi case da gioco – non nel caso del Comune di Rovigo), una volta applicata la decurtazione del fondo complessivo ai sensi dell'art. 67, comma 7 (decurtazione da applicarsi prioritariamente e cioè a partire dalle risorse variabili, ferma restando tra queste ultime la salvaguardia di quelle previste per legge a specifica destinazione e tuttavia incluse nella decurtazione ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017), vengono destinate, nella misura del 30%, alla performance individuale (art. 68, comma 3).
Ai sensi dell'art. 68, comma 1, ultimo periodo del CCNL, eventuali risorse di parte stabile (art. 67, commi 1 e 2) che - a consuntivo - dovessero residuare come non integralmente utilizzate rispetto alle destinazioni preventivate nella determinazione dirigenziale di costituzione del fondo per le diverse tipologie di salario accessorio (ferma restando la destinazione preventivata per l'incentivazione), saranno considerate risorse non integralmente utilizzate con riferimento all'anno precedente, andandosi ad aggiungere una tantum al fondo dell'anno successivo.
Le modalità ed i criteri per il riconoscimento di premi collegati alla performance, nonché i trattamenti accessori previsti dal presente CCDI per specifiche attività spettano, con le stesse modalità, anche ai lavoratori utilizzati con contratti di somministrazione a tempo determinato.

Articolo 3
Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Visto il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, da ultimo adeguato alla riforma recata dal D.Lgs. n. 74/2017 ed al CCNL 21.05.2018 con la deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 25.07.2019, esecutiva, ai fini del conteggio delle somme/premi da distribuire a titolo di incentivo alla produttività correlati alla performance, il punteggio attribuito alla scheda individuale (produttività individuale) sarà rapportato ai coefficienti di livello e ai periodi di servizio di ciascun dipendente, mentre il punteggio attribuito alla scheda "produttività di gruppo" sarà rapportato alla eventuale percentuale di part time e ai periodi di servizio di ciascun dipendente.
Per quanto riguarda il riproporzionamento del punteggio di ciascun dipendente ai periodi di servizio (se inferiore all'anno), valgono i seguenti criteri: il punteggio conseguito viene riproporzionato in relazione ai mesi di servizio effettivamente prestato (in dodicesimi), calcolando come mese effettivamente prestato la frazione superiore ai 15 giorni.
In tutti i casi in cui la disciplina di cui sopra richiama i "coefficienti di livello", questi vengono determinati come segue.

Cat. A e B ⇒ 1,4
Cat. C ⇒ 1,5
Cat. D ⇒ 1,6

Resta fermo che le risorse complessivamente destinate alla produttività verranno preventivamente ripartite tra i Settori (Dirigenti) con il sistema dei **budget di settore**.
Il budget di settore è calcolato come segue:
1) il 30% del fondo complessivo (premi correlati alla performance individuale) è ripartito in base ai coefficienti di livello e ai periodi di servizio dei dipendenti assegnati nell'anno di riferimento (e soggetti alla valutazione);
2) il 70% del fondo complessivo (premi correlati alla performance organizzativa) è ripartito in base al tempo pieno o alle percentuali di part-time e ai periodi di servizio dei dipendenti assegnati nell'anno di riferimento (e soggetti alla valutazione);

Nel monitoraggio sulla contrattazione decentrata contenuto nel conto annuale e sulla base delle circolari emanate dalla Ragioneria dello Stato con riguardo alle forme di premialità connesse alla produttività, viene richiesto di distinguere tra:
- importi complessivi erogati per la produttività collettiva;
- importi complessivi erogati per la produttività individuale.

Ciò comporta la necessità di trattare separatamente (ai fini della ripartizione degli incentivi) la parte di risorse destinata alla produttività collettiva da quella destinata alla produttività individuale, sia in sede di determinazione dei budget di settore che in sede di distribuzione e ripartizione di detti budget sulla base da un lato dei punteggi di produttività individuale, dall'altro dei punteggi della produttività di gruppo/collettiva.
A tal fine gli importi sono ripartiti per il 70% alla performance organizzativa e per il 30% alla performance individuale.
Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 la maggiorazione del premio individuale alle valutazioni più elevate (ferme restando le graduatorie di settore) si attesta sul 30% del valore medio pro-capite dei premi da attribuirsi al personale valutato positivamente (secondo comma).
Tale maggiorazione viene attribuita al 2% del personale valutato (nell'ordine della graduatoria di ciascun settore) che ha conseguito le valutazioni più elevate nel punteggio individuale. Si applica l'arrotondamento all'unità superiore in caso di decimali.
Nel caso il numero dei destinatari non consentisse di individuare un ultimo dei destinatari tra gli aventi diritto, a causa di identità di punteggio, avrà preferenza chi ha conseguito il punteggio più elevato nel fattore "qualità".
In caso di ulteriore situazione di pari merito, si avrà riguardo al punteggio conseguito per il fattore di performance organizzativa di pertinenza del dipendente.
Ai sensi dell'art. 61, comma 9, del D.L. n. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008, il 50% del compenso spettante per collaudi svolti in relazione a contratti pubblici di lavori, servizi o forniture, su incarico di altre amministrazioni (previa autorizzazione del Comune rilasciata ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 e del vigente Regolamento sulla disciplina dell'incompatibilità e degli incarichi extra ufficio) è versato, dall'amministrazione terza che ha conferito l'incarico extra ufficio, al fondo per il finanziamento del salario accessorio - incentivazione - di questo ente (senza determinare alcuna integrazione/incremento del fondo stesso).
Si richiama l'art. 102, comma 6, del D.Lgs. n. 50/2016 che riferisce la previsione del citato art. 61, comma 9, solo ai dipendenti di altre amministrazioni pubbliche (diverse da quella che conferisce l'incarico), mentre qualora i collaudi siano affidati ai dipendenti della stessa stazione appaltante, si applica l'incentivo previsto dall'art 113 del nuovo codice appalti (non si applica cioè il dimezzamento del compenso come sopra previsto).
Restano in ogni caso fermi i vigenti limiti di legge e di contratto in tema di costituzione dei fondi per il salario accessorio.

Utilizzo risorse derivanti da sponsorizzazioni

Si conferma la disciplina dell'utilizzo risorse (risparmi di spesa) derivanti da sponsorizzazioni prevista dal CCDI del 02.12.2003 ed integrata dal CCDI del 19.04.2005 e cioè la seguente:
"Le somme previste nei capitoli interessati alla sponsorizzazione che risultano non utilizzate a seguito della stipula del relativo contratto sono considerate risparmi di spesa.
Una quota dei risparmi di spesa può essere utilizzata per la seguente finalità, previa variazione di bilancio o di PEG: nella misura del 20% sono destinati alla implementazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane, e in particolare per la produttività, per il personale del settore/servizio che ha operato il risparmio, come individuato dal dirigente (la quota è comprensiva degli oneri riflessi e IRAP a carico dell'ente).
Le quote dei risparmi destinate alla produttività, considerato che la loro effettiva e concreta realizzazione è indicativa del raggiungimento del progetto di sponsorizzazione, saranno distribuite

sulla base dei medesimi punteggi utilizzati per la distribuzione del fondo destinato alla produttività individuale.
Si rinvia al regolamento dell'ente per la disciplina delle sponsorizzazioni e degli accordi di collaborazione.
Restano fermi i limiti di legge previsti relativamente al fondo per le risorse decentrate".

Articolo 4
Indennità condizioni di lavoro

Si prevedono le misure di seguito indicate, con i criteri di attribuzione e di incidenza delle singole causali.

- **Indennità maneggio valori**

L'indennità compete nelle misure che seguono a quei dipendenti che, per legge o provvedimento formale, sono addetti in via continuativa a maneggio di valori di importo medio mensile - rapportato ad anno - superiore ad € 51.645,69 annui.

Valori trattati (importi medi mensili)	Indennità (euro/giornata)
✓ fino a € 4.303,80	-
✓ da € 4.303,81 a € 10.759,51	2,00
✓ da € 10.759,52 a € 21.519,04	2,50
✓ oltre € 21.519,04	3,00

I presupposti per il riconoscimento dell'indennità sono i seguenti:
- il dipendente deve essere adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa, con obbligo di rendiconto in qualità di agente contabile. A tal fine il dirigente attesta per quanto tempo (da quando a quando) nell'arco dell'anno il dipendente è stato adibito in via continuativa e ordinaria al maneggio dei valori; per adibizione in via continuativa o ordinaria nel periodo indicato- si intende l'espletamento del servizio che comporta maneggio valori per tutte le giornate in cui detto servizio è richiesto. Sono esclusi quindi i casi in cui il dipendente sia adibito in maniera saltuaria e occasionale. E' considerato saltuario ed occasionale ad esempio il maneggio valori effettuato da un dipendente per sostituire personale assente per ferie o ad altro titolo. Solo nel caso in cui un'assenza continuativa si protragga oltre i 20 giorni continuativi, la sostituzione nelle medesime attività di maneggio sarà considerata ai fini dell'indennità.
- l'entità dei valori maneggiati da ciascun singolo dipendente (al fine di stabilire l'importo medio mensile maneggiato nel periodo di adibizione continuativa) deve risultare da documentazione agli atti distintamente per ogni singolo lavoratore.
- nel caso in cui la documentazione agli atti non consenta di distinguere l'entità dei valori maneggiati per ciascun dipendente tra tutti quelli adibiti in via continuativa e ordinaria al medesimo servizio che comporta maneggio di valori di cassa, si procederà ad una ripartizione forfettaria in parti uguali della somma complessivamente maneggiata dal gruppo, in proporzione ai giorni/periodi di adibizione totali del gruppo.

Si riporta il seguente esempio:
- n. 2 dipendenti adibiti in via continuativa, di cui uno per tutto l'anno ed uno dall'1/5 al 18/7 (totale 79 giorni)
- importo annuo totale maneggiato rilevato cumulativamente (ma maneggiato solo in parte da un dipendente e solo in parte dall'altro): € 150.000,00
- lavoratore A) 365 giorni
- lavoratore B) 79 giorni

€ 150.000,00 : 2 = € 75.000,00
(€ 75,000,00 : 365 x 79) = € 16.232,87 somma totale maneggiata da B)

€ 16.232,87 : 79 x 30 = € 6.164,38 importo medio mensile maneggiato da B)

€ 150.000,00 – € 16.232,87 = € 133.767,13 somma totale maneggiata da A)
€ 133.767,13 : 12 = 11.102,74 importo medio mensile maneggiato da A)

L'indennità giornaliera non compete nelle giornate non lavorative, di assenza e per le giornate in cui il lavoratore non è effettivamente impegnato nel maneggio di valori. Tali ultime circostanze vengono verificate ed accertate dal competente dirigente. Quindi si dovranno anche comunicare le giornate in cui il lavoratore, per particolari e contingenti esigenze, è stato adibito a funzioni diverse (le giornate di assenza e di formazione verranno invece rilevate dall'ufficio presenze).

➢ **Indennità di rischio e di disagio**

Le indennità predette sono corrisposte solo in caso di effettivo svolgimento delle prestazioni disagevoli o rischiose come riconosciute in sede decentrata.
Le indennità di rischio e disagio sono connotate dalla peculiarità della situazione lavorativa che le caratterizza e che le differenzia da altre situazioni lavorative di altri dipendenti della medesima categoria e profilo professionale.

- **Indennità di rischio**

Si definisce un compenso giornaliero da corrispondere per ogni giornata di effettiva esposizione ad attività esposte a rischi (cioè per ogni giornata di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa). Pertanto l'indennità di rischio viene corrisposta per ogni giornata lavorata in cui sia svolta l'attività in questione (in ogni caso ogni dirigente comunicherà tempestivamente gli eventuali casi e i giorni in cui i dipendenti interessati non siano esposti effettivamente alle attività rischiose). Non è consentito il frazionamento ad ore dell'indennità e in caso di part time l'indennità viene proporzionalmente ridotta.
Le situazioni di rischio riconosciute in questa sede sono le seguenti:
1. operai Settore Lavori Pubblici e segnaletica per l'utilizzo di particolari attrezzature, materiali, sostanze e macchinari pericolosi e/o per servizi svolti in ambiente esterno. L'individuazione delle particolari attrezzature, sostanze, materiali e macchinari pericolosi è stata effettuata in sede di valutazione dei rischi; ai fini dell'indennità si deve trattare di attrezzature, materiali, sostanze comportanti l'uso obbligatorio di DPI. Il dirigente dovrà mensilmente (per il mese precedente) individuare e comunicare quali dipendenti e per quali giornate del mese sono stati esposti alla particolare situazione di rischio dovuta agli utilizzi di cui sopra;
2. dipendenti (con esclusione degli autisti e degli addetti alla Polizia locale) che utilizzano abitualmente per lo svolgimento delle loro funzioni un mezzo;
3. indennità di rischio socio-ambientale per il personale che effettua attività professionale di Assistente Sociale con presa in carico e assistenza di utenza in condizioni di disagio sociale.
L'importo giornaliero per ciascuna giornata di effettivo svolgimento delle attività in situazioni di rischio è di € 3,00.
La nuova ipotesi di cui al precedente punto 3. troverà applicazione successivamente alla stipulazione del nuovo CCDI.

- **Indennità di disagio**

Si definisce un compenso giornaliero da corrispondere per ogni giornata di effettiva esposizione ad attività disagevole (cioè per ogni giornata di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa).
Pertanto le seguenti indennità di disagio vengono corrisposte per ogni giornata lavorata in cui sia svolta l'attività disagevole in questione (in ogni caso ogni dirigente comunicherà tempestivamente gli eventuali casi e i giorni in cui i dipendenti interessati non siano stati esposti effettivamente alle attività disagevoli). In caso di part time l'indennità viene proporzionalmente ridotta.
Le situazioni di disagio riconosciute in questa sede sono le seguenti:
1. indennità "sportello istituzionale" Ufficio Gabinetto e Ufficio Organi Istituzionali: € 3,00 a giornata; funzioni connesse alla immediata e pronta disponibilità a soggetti istituzionali (Sindaco

Assessori, Amministratori).
2. indennità di sportello: € 3,00 a giornata; le caratteristiche del servizio di sportello sono le seguenti: vocazione al pubblico del servizio interessato; almeno 18 ore settimanali di apertura al pubblico predeterminate, formalizzate e pubblicizzate; il singolo dipendente deve risultare adibito per tutte le 18 ore a rimanere a disposizione del pubblico in relazione allo specifico servizio di sportello; il pubblico va inteso come utente solo esterno; ferma restando la disciplina dell'indennità di disagio per attività di sportello, il numero minimo di ore settimanali di servizio di sportello richieste al personale del Settore Servizi Sociali adibito a particolare utenza in condizioni di bisogno ed assistenza, ai fini dell'indennità in parola, è di 14 anziché 18 ore settimanali.
Per quanto riguarda la specifica ipotesi dell'indennità di sportello, per la quale è richiesto un numero minimo di 18 o 14 ore settimanali (attualmente uguale sia per il dipendente con rapporto a tempo pieno che per il dipendente con rapporto di lavoro a part time), l'indennità nei casi di part time non viene riproporzionata, ma rimane corrisposta in misura intera per ogni giornata lavorata.
3. altri addetti ai Lavori Pubblici (non operai) adibiti a servizi esterni (ad esempio nei cantieri di lavoro): € 3,00 a giornata.

Articolo 5
Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1 e comma 2
MATERIA SULLA QUALE NON E' STATO RAGGIUNTO L'ACCORDO

Articolo 6
Trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva.

- **Compensi Avvocatura**

Ai sensi dell'art. 40, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, il CCNL 21.05.2018 non pone ulteriori e diversi limiti o vincoli alla disciplina dei compensi di Avvocatura, rispetto a quelli stabiliti dalla legge (art. 9 del D.L. n. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014).
Per quanto riguarda quindi la misura e le modalità di riparto e tenuto conto dell'unico Avvocato componente l'ufficio di Avvocatura Civica, si rinvia al vigente regolamento dell'ente adottato ai sensi dell'art. 9, commi 3 e 5, della citata normativa

- **Fondo incentivante per le funzioni tecniche** ex art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016

Sulla base del Regolamento approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 382 del 01.12.2017, esecutiva, e del rinvio operato dall'art. 14 dello stesso, si confermano i criteri e le modalità di ripartizione degli incentivi ivi contenuti.

- **Fondo incentivante per recupero evasione tributaria IMU/TARI** ex art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018

Considerato che con la deliberazione della Giunta Comunale n. 170 del 20.08.2020, esecutiva, è stato approvato il Regolamento sugli incentivi per la gestione delle entrate, in questa sede le parti stabiliscono che il 30% delle risorse (variabili) del fondo finalizzato, in base al suddetto Regolamento, agli incentivi per gli obiettivi di recupero evasione del Settore Tributi è destinato alla produttività individuale dei dipendenti che partecipano a tali obiettivi, mentre il restante 70% è destinato alla performance organizzativa riferita agli obiettivi del Settore Tributi assegnati con il Piano della Performance/PEG, nel rispetto di quanto stabilito, per questa parte di risorse variabili a specifica destinazione, dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21.05.2018.

- **Risorse derivanti dai piani di razionalizzazione ex art. 16 del D.L. n. 98/2011,** convertito **in Legge n. 111/2011**

Le eventuali risorse derivanti dai piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, commi 4, 5 e 6, del D.L. n. 98/2011, convertito in Legge n. 111/2011, che confluiscano nel fondo ai sensi dell'art 67, comma 3, lettera b) del CCNL 21.05.2018, alle condizioni e nei limiti previsti dalla normativa e in osservanza dei vincoli di finanza pubblica, sono destinate alla premialità connessa alla performance organizzativa ed individuale, nel rispetto dei criteri di ripartizione disciplinati nel precedente articolo 3 del presente contratto integrativo.

Articolo 7
Indennità di reperibilità

Non ci si avvale della facoltà di elevare la misura dell'indennità di reperibilità ed il numero di turni di reperibilità nel mese.

Articolo 8
Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lettera h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Si ritiene che le percentuali di abbattimento della retribuzione di risultato, a parità di compensi percepiti, debbano essere le stesse nei diversi istituti.
1) Il CCNL del 21.05.2018 ha modificato totalmente la modalità di determinazione della retribuzione di risultato, che va calcolata non più tra il 10 e il 30% del valore della singola posizione organizzativa, spettando invece all'ente stabilire una somma (un fondo) pari ad almeno il 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente.
Tenuto conto della nuova disciplina della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative recata dal CCNL, il principio di correlazione di questa nuova misura dell'indennità con i compensi di Avvocatura è articolato come segue:

- compensi spettanti ed impegnati nell'anno all'esito dei contenziosi (deposito sentenze favorevoli) fino a € 5.000,00: la retribuzione di risultato concretamente spettante viene corrisposta per intero;
- compensi spettanti ed impegnati nell'anno all'esito dei contenziosi (deposito sentenze favorevoli) oltre € 5.000,00 e fino a € 15.000,00: la retribuzione di risultato concretamente spettante va ridotta al 60%;
- compensi spettanti ed impegnati nell'anno all'esito dei contenziosi (deposito sentenze favorevoli) oltre € 15.000,00 e fino a € 30.000,00: la retribuzione di risultato concretamente spettante va ridotta al 30%;
- compensi spettanti ed impegnati nell'anno all'esito dei contenziosi (deposito sentenze favorevoli) oltre a € 30.000,00 (e non oltre il limite del trattamento complessivo annuo, come sopra precisato): la retribuzione concretamente spettante va erogata nella misura del 10%;

Va comunque tenuto conto in ogni caso del limite individuale annuo dei compensi di Avvocatura, corrispondente al trattamento retributivo fisso e ricorrente spettante, cioè da percepirsi nell'anno, e dell'altro limite per i compensi derivanti da sentenze favorevoli a spese compensate, corrispondente alle somme stanziate allo stesso titolo nel 2013.

2) Correlazione tra retribuzione di risultato ed **altre tipologie di compensi** previste dall'art 18, comma 1, lettera h) del CCNL:

- compensi corrisposti nell'anno fino ad € 5.000,00: la retribuzione di risultato concretamente spettante viene corrisposta per intero;
- compensi corrisposti nell'anno oltre € 5.000,00 e fino a € 15.000,00: la retribuzione di

risultato concretamente spettante va ridotta al 60%;

- compensi corrisposti nell'anno oltre € 15.000,00 e fino ad € 30.000,00: la retribuzione di risultato concretamente spettante va ridotta al 30%;
- compensi corrisposti nell'anno oltre € 30.000,00: la retribuzione di risultato concretamente spettante va erogata nella misura del 10%.

Qualora la tipologia di compenso in questione sia l'incentivo per funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, si precisa che detto incentivo non può superare (anche nel caso sia corrisposto da altri enti) il limite individuale annuo del 50% del trattamento economico complessivo lordo.

Articolo 9
Incremento risorse per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative
MATERIA SULLA QUALE NON E' STATO RAGGIUNTO L'ACCORDO

Articolo 10
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizioni organizzative

Ai fini della determinazione della retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 15, comma 4, del CCNL, l'amministrazione previamente individua nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance e nei suoi aggiornamenti ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. 150/2009, la quota, non inferiore al 15%, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento, fermo restando quanto previsto dal precedente articolo 9.
Ai fini della determinazione della retribuzione di risultato spettante a ciascuna P.O., si utilizzerà un criterio di distribuzione "a riparto" della quota complessiva quantificata come sopra, tenuto conto e proporzionalmente ai punteggi di valutazione conseguiti in base al vigente sistema di misurazione e valutazione del risultato/performance.
La retribuzione di risultato non erogata per effetto dei principi di correlazione stabiliti alla lettera j) dell'articolo 7, comma 4, del CCNL viene ripartita (sempre in proporzione al punteggio) tra gli altri incaricati di P.O.
In caso di una sola posizione da valutare nell'annualità considerata, l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale voce retributiva è pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato, non potendo detta posizione concorrere (nel riparto della somma complessiva) con altri incaricati ed in proporzione al punteggio di ciascuno; resta fermo in questo caso che il 15% rappresenta il valore massimo della retribuzione di risultato spettante e verrà ridotta in percentuale al punteggio conseguito rispetto al punteggio massimo; la quota rimanente (non erogata) per effetto del risultato della valutazione e/o del principio di correlazione di cui alla citata lettera j) costituirà economia di bilancio.

TITOLO II ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Articolo 11
Progressioni economiche all'interno della categoria
MATERIA SULLA QUALE NON E' STATO RAGGIUNTO L'ACCORDO

TITOLO III POLIZIA LOCALE

Articolo 12
Indennità di servizio esterno.
E' attribuita al personale del Corpo di Polizia Locale che rende in via continuativa la propria

prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza; per essere considerato adibito in via continuativa ed ordinaria a detti servizi, si deve trattare di personale adibito ai servizi esterni (e in modo prevalente nella giornata lavorativa); la verifica delle singole situazioni riconducibili alle predette modalità viene regolata mensilmente a consuntivo in base ad apposite comunicazioni del Comando P.L. in cui si attestino anche le giornate del mese in questione di effettivo svolgimento dei servizi esterni da parte di ciascun operatore.
L'indennità in questione è stabilita nella misura di € 3,00 a giornata.
La presente disciplina dell'indennità di servizio esterno è stata applicata a valere dall'anno 2019, sulla base del CCDI del 12.12.2018 successivo alla stipulazione del CCNL del 21.05.2018.

Articolo 13
Indennità di funzione.
MATERIA SULLA QUALE NON E' STATO RAGGIUNTO L'ACCORDO

Articolo 14
Prestazioni del personale di Polizia Locale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

Ore di servizio aggiuntivo rese fuori dell'orario ordinario di lavoro dal personale impiegato in attività di sicurezza e polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art 22, comma 3-bis del D.L. n. 50/2017: spetta un compenso pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL 14.09/2000.
Spetta altresì anche il riposo compensativo nei casi previsti dal comma 2 dell'art. 56-ter del CCNL.
Si richiama la disciplina complessiva prevista dal citato articolo, da cui si ricava che gli oneri sia per i compensi che per i riposi compensativi sono al di fuori dei limiti del fondo per il lavoro straordinario, al di fuori dei limiti individuali di ore straordinarie e al di fuori in ogni caso dal fondo per le risorse decentrate.
Essi fanno carico esclusivamente alle somme versate dai soggetti privati organizzatori o promotori, secondo disposizioni regolamentari - adottate a cura del Settore Polizia Locale - che disciplinino le attività di sicurezza da erogare in occasione delle diverse tipologie di manifestazioni ed eventi, quali tipologie rientrino nelle casistiche previste, quali siano le somme da richiedere ai privati e con quali modalità, ecc.
La presente disciplina si applica a far data dal CCDI del 12.12.2018 successivo alla stipulazione del CCNL del 21.05.2018.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 15
Piani di welfare integrativo.

Le parti preliminarmente prendono atto di quanto segue:
il comma 2 dell'art. 72 del CCNL del 21.05.2018 recita: *"Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziate dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi."*
Tale disposizione impedisce allo stato attuale di destinare risorse a tale finalità, con l'unica eccezione prevista dall'art. 56-quater (proventi da violazioni al Codice della Strada), essendo questa l'unica disposizione che riguarda gli enti locali, mentre nei precedenti CCNL delle autonomie locali, a differenza di altri comparti di contrattazione (ad esempio: enti pubblici non economici,

ricerca) non erano contenute disposizioni che prevedessero l'erogazione di benefici riconducibili a welfare aziendale.
Allo stato attuale quindi potranno essere destinati a finalità assistenziali nell'ambito delle misure di welfare integrativo di cui all'art. 72 solo le risorse destinate al personale della Polizia Locale nei limiti e nelle modalità di cui all'art. 208, commi 4, lettera c), 5 e 5-bis del Codice della Strada, derivanti dai proventi delle sanzioni amministrative nella quota determinata ai sensi della citata normativa.
A tale scopo le destinazioni di detti proventi saranno determinate dalla Giunta Comunale (nell'ambito delle deliberazioni annuali di cui al comma 5 del citato art. 208 del Codice della Strada - D.Lgs. n. 285/1992) sia per quanto riguarda i contributi datoriali al Fondo complementare Perseo-Sirio o ad altre forme pensionistiche individuali cui abbia già aderito il dipendente alla data di stipula del CCNL del 21.05.2018 e che lo stesso abbia espresso la volontà di conservare, sia per quanto riguarda le finalità assistenziali nell'ambito del welfare integrativo di cui all'art 72, dandone informazione alla parte sindacale per un eventuale approfondimento in corso d'anno, che potrà richiedere un incontro sul tema volto a verificare gli importi determinati.
In ordine alle possibili destinazioni di tale ultimo articolo a finalità assistenziali, si elencano le seguenti possibilità:
a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi straordinari da concedere al personale al verificarsi di alcuni eventi come, ad esempio, il lutto familiare, la grave malattia del dipendente e dei suoi familiari, le cure odontoiatriche e/o ortodontiche effettuate dal dipendente, il matrimonio del dipendente, la nascita dei figli, ecc.); contributi per acquisto abbonamenti da parte del dipendente di mezzi pubblici; contributo per l'iscrizione dei figli minori a centri estivi o struttura aperte durante i periodi di chiusura scolastica, ecc.
b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli (concessione di una borsa di studio a favore dei figli studenti iscritti alla scuola secondaria di 1° o 2° grado e alle università, sulla base del merito scolastico o i contributi per l'acquisto dei libri scolastici ed universitari, i contributi per le mense scolastiche);
c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale (esempio: contributo per la spesa sostenuta per gli abbonamenti intestati al dipendente, per le attività culturali e sportive, per il tempo libero, per la frequenza di corsi estivi o corsi extrascolastici da parte dei figli);
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 del servizio sanitario nazionale.
Il piano di welfare aziendale contenente la scelta fra le possibili destinazioni assistenziali di cui sopra, l'individuazione dell'ordine di priorità delle stesse, i presupposti per poterne beneficiare e le modalità di erogazione, sarà formulato annualmente, tenuto conto delle risorse economiche a ciò destinate dalla deliberazione della Giunta Comunale di cui sopra, e approvato sempre dalla Giunta Comunale con apposita e separata deliberazione, sentita in via preventiva la RSU.

Articolo 16
Elevazione dei limiti previsti per i turni di reperibilità nel mese.

Il numero di turni ("volte") di reperibilità nell'arco del mese può passare dai sei a sette volte nei soli mesi di 31 giorni, al fine di assicurare la copertura del servizio di reperibilità, come previamente istituito ed organizzato, in tutti i giorni del mese e fatta salva la rotazione.
In tal caso il numero dei turni di reperibilità di ogni singolo operatore non potrà superare le 13 volte nell'arco di due mesi.

Articolo 17
Elevazione dei limiti dell'arco temporale considerato per l'equilibrata distribuzione dei turni

o dei turni notturni effettuabili nel mese.

L'arco temporale di riferimento per l'equilibrata distribuzione dei turni ed il numero di turni notturni effettuabili nel mese non vengono elevati.

Articolo 18
Misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro.

L'amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. n. 81/2008, dando priorità agli interventi in esso previsti e stanziando le risorse necessarie.
Al fine di rendere effettivamente presidiato e documentato il sistema di sicurezza sul lavoro, si dovranno adottare misure di monitoraggio periodico e di trasparenza mirate a costruire un sistema integrato, costantemente aggiornato di gestione della sicurezza.
Ogni Dirigente designerà formalmente un referente di settore che dovrà monitorare periodicamente (almeno ogni sei mesi) lo stato di attuazione delle misure di miglioramento e delle azioni correttive individuate per ciascun gruppo di lavoro (equipe valutative) nei DVR stress-lavoro correlato di ciascun gruppo, riferendo a tal fine al Dirigente e al datore di lavoro per la sicurezza.
Il referente di settore dovrà anche monitorare periodicamente la composizione delle squadre di emergenza (sostituzioni, necessità di implementazione delle figure, dismissione di nominativi, ecc.), collegandosi a tal fine con la struttura preposta alla definizione dei piani di emergenza, svolgendo nei confronti di detta struttura e dei soggetti deputati a sottoscrivere i piani un ruolo di impulso e sollecitazione per l'aggiornamento delle squadre e segnalando conseguentemente al Servizio Risorse Umane le modifiche apportate alla loro composizione, ai fini della formazione.
I piani dovranno contenere le nomine formali dei soggetti che compongono le squadre da parte dei Dirigenti/datori di lavoro; gli atti di nomina conterranno la comprova della consegna a ciascun componente dei protocolli e delle misure da adottare in caso di emergenze. I piani di emergenza dovranno essere pubblicati nella rete intranet aziendale.
Il Dirigente/datore di lavoro dovrà formalmente designare le figure di "preposto" in tema di sicurezza sul lavoro, in base all'articolazione degli uffici.
Anche dette nomine saranno pubblicate in intranet aziendale.
Ai "preposti" dovranno essere forniti, a cura del datore di lavoro e del RSPP, schemi di segnalazioni/proposte/monitoraggi periodici inerenti le loro attività.
I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo, dei mezzi e degli spazi necessari per lo svolgimento dell'incarico, utilizzando tutte le prerogative loro attribuite dal D.Lgs. n. 81/2008 e dallo specifico CCNQ del 10 luglio 1996.
Le OO.SS. rappresentative e firmatarie del contratto decentrato, nonché la RSU possono esercitare l'accesso ed acquisire copia del DVR dell'ente.
In caso di gravi emergenze sanitarie, e ferma restando la potestà dell'ente di attivarsi per motivi di estrema urgenza, le eventuali misure di prevenzione e protezione per la tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti sono oggetto di confronto con la parte sindacale, da avviarsi nel più breve tempo possibile, sulla base dei protocolli vigenti.

Articolo 19
Contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale, ai sensi dell'art. 53, comma 8.

Le gravi e documentate situazioni familiari in presenza delle quali è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 dell'articolo 53 del CCNL del 21.05.2018 fino ad un ulteriore 10%, sono le stesse situazioni elencate nel comma 9 del citato articolo (che dispone i casi di precedenza in caso di richieste eccedenti i contingenti).

Articolo 20
Banca delle ore, ai sensi dell'art. 38 bis del CCNL del 14.09.2000.

L'attivazione della Banca delle ore avrà luogo dopo l'informatizzazione dell'applicativo che consenta di gestire tale autonomo istituto, il trasporto delle corrispondenti risorse da un anno all'altro e l'utilizzo da parte del dipendente, nelle forme della liquidazione o dei permessi compensativi, della dotazione contenuta nel proprio conto individuale.
Occorre una contabilizzazione distinta e precisa della risorse/ore che confluiscono nella Banca delle ore, distinta dalla contabilizzazione delle ore straordinarie in generale (fermo restando che il tetto individuale – 180 ore – è unico ed unico è il fondo complessivo).
Considerato che nel 2020 è stata effettuata una media di 45 ore pro capite dal personale in servizio (sia ore poste in liquidazione che ore accantonate), si conviene che il limite individuale annuo venga stabilito in 8 ore.

Articolo 21
Flessibilità oraria in entrata e in uscita.

Ferma restando la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 21.05.2018 relativamente all'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, restano al momento confermate le attuali fasce già vigenti.

Articolo 22
Orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2 del CCNL del 21.05.2018.

Non si ravvisano, al momento, motivazioni per introdurre l'orario multiperiodale.

Articolo 23
Elevazione dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2 del CCNL del 21.05.2018.

Non si ravvisano, al momento, motivazioni per ampliare l'arco temporale (già individuato in sei mesi), fino ad ulteriori sei mesi, su cui calcolare le 48 ore medie settimanali

Articolo 24
Lavoro straordinario.

Si conferma il limite massimo annuo individuale di lavoro straordinario pari a 180 ore.

Articolo 25
Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi.

Premesso che le innovazioni tecnologiche devono essere accompagnate da una adeguata formazione del personale, con accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità (competenze acquisite), qualora dette innovazioni riguardino l'organizzazione dei servizi, le parti si confronteranno in sede negoziale concordando, di volta in volta e con riguardo agli specifici servizi, i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti, fermo restando il rispetto delle normative sull'equivalenza delle mansioni.

Articolo 26
Esclusioni dai turni di lavoro notturni.

Si confermano le esclusioni, a richiesta, dall'effettuazione di turni notturni in presenza di tutte le situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, del CCNL del 21.05.2018 e dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n.151/2001.
Si esclude, al momento, la necessità di integrazione di dette situazioni, fatte salve ulteriori segnalazioni e verifiche da parte dei servizi interessati.

TITOLO V SERVIZI ESSENZIALI E PRESTAZIONI INDISPENSABILI

Articolo 27
Conferma del paragrafo X della piattaforma contrattuale 2016.
(deliberazione unilaterale provvisoria della Giunta Comunale n. 355 del 29.11.2016, certificata dal Collegio Revisori con verbale n. 42 del 30.11.2016 e confermata con la deliberazione della Giunta Comunale n. 370 del 12.12.2016).
La piattaforma 2016 è stata riportata nelle sessione negoziale 2017, conclusasi con il CCDI del 12 dicembre 2017.

Paragrafo X - Protocollo di attuazione degli artt. 2,3 e 5 dell'accordo nazionale di seguito indicato relativo ai servizi pubblici essenziali da garantire in ambito dei beni culturali e alle prestazioni indispensabili da garantire, sia sul piano della tutela, custodia e vigilanza, sia sul piano dell'apertura al pubblico.

Accordo di integrazione dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero nell'ambito del comparto Regioni e Autonomie Locali, stipulato il giorno 08.03.2016, in attuazione

delle modifiche apportate alla Legge n. 146/1990 dal D.L. n. 146/2015, convertito in Legge n. 182/2015.
L'accordo nazionale predetto è stato valutato idoneo dalla Commissione di Garanzia all'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali, con deliberazione n. 16/1129 del 21.03.2016.
Le parti, richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 131 del 24.05.2016, esecutiva, convengono di regolamentare nel modo seguente la garanzia dei servizi essenziali e delle prestazioni indispensabili:

A) Tutela, custodia e vigilanza dei beni culturali gestiti da questa Amministrazione, con proprio personale (Teatro, Museo).
Teatro: sono assicurate mediante la reperibilità (già istituita) del personale che si trova, in occasione dello sciopero, inserito nel turno della reperibilità programmato. Il detto personale viene quindi contingentato ai sensi dell'art. 5 dell'accordo quadro nazionale del 19.09.2002.
Museo: oltre che con il ricorso al personale contingentato ai sensi della successiva lettera B), la tutela, custodia e vigilanza sono assicurate tramite il servizio di pronto intervento che attiva il sistema di allarme antintrusione e antincendio collegato alla Polizia Locale e alle altre Autorità ed Istituzioni Pubbliche preposte.

A) Museo: la pubblica fruizione (apertura al pubblico) è assicurata mediante la garanzia di una fascia oraria di apertura al pubblico pari al 50% del normale orario di apertura programmato, ricadente nelle giornate di sciopero, coincidente con il periodo di massima richiesta dell'utenza. Il Dirigente, con le modalità e le procedure previste dall'art. 5 dell'accordo

collettivo nazionale del 19.09.2002, contingenterà tutto il personale già programmato nel turno coincidente con la fascia oraria di garanzia di apertura, individuandola con precisione. Il contingentamento non potrà essere esteso al personale che non è programmato nel turno coincidente con la fascia oraria di garanzia di apertura.

Per quanto riguarda anche gli altri servizi essenziali e le prestazioni indispensabili diversi da quelli considerati nel presente regolamento, rimane in vigore la disciplina dell'accordo nazionale del 19.02.2002 e del protocollo di intesa stipulato in sede decentrata in data 07.02.2003.

TITOLO VI PERMESSI SINDACALI

Articolo 28
Disciplina fruizione permessi sindacali. Art. 10, comma 7, del CCNQ 04.12.2017.

L'utilizzo dei permessi sindacali deve essere comunicato al Servizio Risorse Umane almeno tre giorni liberi prima (occorre acquisire negli stessi tempi l'autorizzazione formale e con data certa del Dirigente al fine di ottemperare all'obbligo di comunicazione da parte dell'ufficio Risorse Umane alla Funzione Pubblica entro 2 giorni dalla predetta autorizzazione).
Solo in casi di urgenza o di forza maggiore la comunicazione può pervenire al Dirigente e al Servizio Risorse Umane entro le ore 9,00 del giorno precedente (acquisendo negli stessi termini e cioè immediatamente l'autorizzazione con data certa); in tal caso nella comunicazione del permesso deve essere specificata la presenza (non la causa) delle suddette ragioni di urgenza e di forza maggiore.

Preintesa sottoscritta in data 17/12/2021

Le Organizzazioni Sindacali

Per la RSU:

Valentina Verlin

La Delegazione di parte datoriale

Presidente
Dott. Alessandro Ballarin

Componenti:

Per CGIL FP:

Dott.ssa Nicoletta Cittadin

Per CISL FP:

Dott. Alfonso Cavaliere

Per UIL FPL:

Rovigo, 10 dicembre 2021

Al Presidente della Delegazione trattante
Comune di Rovigo

Oggetto: contratto integrativo parte normativa 2021/2023 e parte economica 2021

Le scriventi organizzazioni sindacali territoriali, unitamente alla RSU del Comune di Rovigo, con la presente dichiarano di sottoscrivere l'ipotesi di CCI parte normativa del triennio 2021/2023 ed economica dell'anno 2021, ad eccezione degli articoli 5 (indennità per specifiche responsabilità, 9 (incremento risorse per la retribuzione delle posizioni organizzative), 11 (progressioni economiche), 13 (indennità di funzione della Polizia Locale), in quanto su tali materie non si è raggiunto l'accordo.

Si resta comunque disponibili a riprendere tempestivamente la trattativa, al fine definire un accordo anche sui punti sopraindicati.

p. FP CGIL CISL FP UIL FPL territoriali e RSU Comune di Rovigo

Paolo Zanini

COMUNE DI ROVIGO
Comune di Rovigo
E
Protocollo N.0089537/2021 del 13/12/2021

MATERIE SULLE QUALI NON SI E' RAGGIUNTO L'ACCORDO E SULLE QUALI LA TRATTATIVA PROSEGUE E L'AMMINISTRAZIONE POTRA' PROCEDERE IN VIA PROVVISORIA AI SENSI DELL'ARTICOLO 8, COMMA 5, DEL CCNL 21.05.2018 E DELL'ARTICOLO 40, COMMA 3-TER, DEL D.LGS. N. 165/2001.

Articolo 5
Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1 e comma 2

- **Comma 1**

€ 1.000,00 annui corrisposti mensilmente per 12 mensilità nel corso del periodo di incarico per specifiche funzioni e responsabilità con riguardo alle funzioni di:
- capogruppo asilo nido, figura prevista dallo specifico regolamento sui Nidi Comunali, che esercita le funzioni di coordinamento e di organizzazione del personale educativo come previste dal predetto regolamento;
- coordinatore/preposto squadra operai, che coordina ed organizza il lavoro e gli interventi delle squadre di operai dell'ente, con funzioni di "preposto", formalmente incaricato, alla sicurezza sul lavoro;

- Comma 2

Fatte salve le indennità di cui al precedente comma 1, possono essere attribuite ulteriori indennità per specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D non incaricato di posizione organizzativa, secondo i seguenti criteri ed entro i limiti previsti dall'art.70-quinquies del CCNL 21.05.2018:

1. Svolgimento di attività particolarmente complesse, anche con rilevanza esterna;
2. Attività svolte con autonomia e un adeguato grado di discrezionalità;
3. Coordinamento ed organizzazione di altri dipendenti (almeno n. 3).

I dirigenti, sulla base di tali criteri, individuano le posizioni di lavoro che rivestono una particolare responsabilità, tenuto conto delle risorse definite in sede di contrattazione integrativa, che si quantificano indicativamente e su base annua nell'importo limite di € 42.000,00.
Tutte le predette funzioni comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità devono essere svolte (ai fini dell'indennità in oggetto) in modo continuativo, non occasionale e prevalente nel corso del periodo di incarico.
Le dette funzioni e responsabilità dovranno risultare da formale e specifico conferimento da parte del dirigente, il quale dovrà altresì comunicare tempestivamente al Servizio Risorse Umane qualsiasi variazione, rispetto alle caratteristiche di cui sopra, che possa comportare la perdita della relativa indennità.

- Comma 3

- per i seguenti compiti di responsabilità affidati dal Dirigente agli addetti all'URP (si tratta di compiti connessi a quelli previsti da specifica normativa - Legge n. 150/2000 - per gli uffici preposti alla comunicazione e alle normative sulla trasparenza/pubblicità, affidati al personale dell'ufficio in possesso della specifica formazione prevista dalla legge citata): manutenzione e aggiornamento sito in base alle linee guida sui siti web e alle disposizioni normative e dell'ANAC in merito alla struttura e al formato delle pubblicazioni sul portale di Amministrazione trasparente: € 240,00;
- per le specifiche responsabilità, affidate con atto formale, ai dipendenti di categoria B, C e D derivanti dalla sola qualifica di ufficiale di Stato Civile o dalla sola qualifica di ufficiale di Anagrafe, l'indennità annua è pari a € 200,00; per i dipendenti che rivestono entrambi i ruoli, affidati con atto formale, l'indennità annua è di € 300,00;
- per le specifiche responsabilità, affidate con atto formale, ai dipendenti di cat B, C e D derivanti dalla qualifica di ufficiale elettorale: € 240,00;
- per le specifiche responsabilità, affidate con atto formale, ai dipendenti di cat B, C e D con la

qualifica di responsabile dei tributi: € 240,00;
- compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici: l'indennità assegnata al responsabile del servizio per la tenuta del protocollo informatico, della gestione dei flussi documentali e degli archivi, formalmente individuato, è pari a € 240,00;
La presente disciplina dell'indennità per specifiche responsabilità è stata applicata a valere dall'anno 2019, sulla base del CCDI del 12.12.2018 successivo alla stipulazione del CCNL del 21.05.2018.
Le nuove ipotesi riferite alle specifiche responsabilità di cui al comma 2 ed alla qualifica di responsabile dei tributi troveranno applicazione successivamente alla stipulazione del nuovo CCDI.

Articolo 9
Incremento risorse per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative

L'eventuale ipotesi di incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante una riduzione delle risorse del fondo di cui all'articolo 67 del CCNL 21.05.2018, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, sarà oggetto di contrattazione integrativa.
Si propone di allocare a bilancio i seguenti importi destinati all'istituzione di ulteriori posizioni organizzative (P.O.):

- € 8.000,00 per l'anno 2021;
- € 96.000,00 per l'anno 2022;
- € 96.000,00 per l'anno 2023.

Articolo 11
Progressioni economiche all'interno della categoria

Si richiamano i criteri già previsti dall'art. 16 del CCNL del 21 maggio 2018, il cui comma 3 recita: "Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi".
Resta fermo inoltre quanto previsto dal comma 6 del medesimo art. 16 del CCNL, che stabilisce quale requisito per poter accedere alla progressione orizzontale un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.
Tenuto conto dei criteri di misurazione e valutazione della performance adottati dall'ente (per gli anni 2018 e 2019 approvati con la deliberazione della Giunta Comunale n. 393 del 15.12.2017 e per l'anno 2020 approvati con la deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 25.07.2019), che già prevedono procedure per le progressioni economiche ancorate ai risultati della valutazione della performance, parametri riferiti al fattore esperienza maturata negli ambiti di riferimento e parametri riferiti alla formazione e alle competenze acquisite, si conviene sui seguenti criteri:
- la valutazione positiva conseguita nei tre anni precedenti l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto costituisce elemento rilevante per poter accedere alla progressione economica, che decorrerà da data non anteriore all'1/1 dell'anno nel quale viene sottoscritto il CCDI che prevede il percorso delle progressioni orizzontali;
- è richiesto cioè che la valutazione dei predetti tre anni sia stata positiva (per la soglia minima affinché la valutazione sia considerata positiva si rinvia al sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore negli anni da considerarsi ai fini della progressione economica);
- si farà riferimento alla media delle valutazioni ottenute da ciascun dipendente interessato nel

triennio preso in considerazione;
- in presenza di parità di punteggio nella valutazione media del triennio, avranno precedenza i lavoratori che, nel medesimo triennio, abbiano ottenuto più volte la valutazione più alta ovvero (in caso di ulteriore parità) abbiano ottenuto la valutazione più alta nell'anno più recente.
In ipotesi di ancora ulteriore parità di punteggio, la progressione economica sarà attribuita al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica; in caso di residua ulteriore parità di punteggio la progressione economica sarà attribuita al dipendente anagraficamente più anziano.
Si riportano inoltre i seguenti criteri previsti dai Manuali C allegati alla citate deliberazioni (pagine 1 e 2):
"Ai fini delle progressioni economiche, in caso di mobilità viene effettuata la media ponderata dei punteggi attribuiti dai due valutatori; qualora uno dei due periodi di servizio attivo sia invece inferiore a tre mesi, si tiene conto solo della valutazione applicata dal dirigente che valuta il servizio superiore a tre mesi. In ogni caso, sempre ai fini delle progressioni economiche, il dipendente partecipa alla graduatoria annuale di selezione del settore in cui il servizio attivo prestato è prevalente. In caso di trasferimento, il valutatore responsabile del dipendente per un periodo comunque superiore a tre mesi completerà la scheda di valutazione in occasione della prima verifica periodica successiva al trasferimento".
Tenuto conto del personale assegnato, ai fini della valutazione come anzidetto, le risorse complessivamente destinate a nuove selezioni (nell'anno in cui si decide di attivarle) vengono ripartite tra i dirigenti (valutatori) per budget di settore, secondo un criterio di proporzionalità commisurato al numero di dipendenti da valutare, ai rispettivi periodi di servizio di ciascuno e al costo complessivo derivante dalla somma delle ipotetiche posizioni economiche superiori potenzialmente acquisibili da ciascuno.

Articolo 13
Indennità di funzione.

Poiché l'istituzione dell'indennità di funzione in oggetto in sede decentrata è facoltativa e, se istituita, sostituisce per il personale del Comando di Polizia Locale l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21.05.2018, si mantiene al momento l'indennità per specifiche responsabilità, con applicazione dei criteri di cui all'articolo 5, senza quindi istituire la nuova indennità di funzione.
Viene altresì confermata l'attuale indennità per specifiche responsabilità di € 1.000,00 per dodici mensilità al personale di Polizia Locale per le funzioni di coordinamento e controllo di gruppi di lavoro eventualmente svolte da istruttori di vigilanza e/o agenti di Polizia Locale rispetto a colleghi agenti di Polizia Locale di pari livello ed aggiuntive rispetto a quelle proprie di detti agenti: in particolare tali funzioni, cui sono riconnesse specifiche e differenziate responsabilità nel contesto organizzativo del Comando di Polizia Locale, si esplicano attraverso il controllo, la supervisione ed il supporto agli operatori esterni impegnati nelle pattuglie afferenti al Reparto Operativo nella veste di Sottufficiale di turno.
Il personale in questione è individuato dal Comandante di Polizia Locale sulla base delle competenze e conoscenze specialistiche acquisite e delle attività svolte.
Tutte le predette funzioni comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità devono essere svolte (ai fini dell'indennità) in modo continuativo, non occasionale e prevalente nel corso del periodo di incarico.
Le dette funzioni e responsabilità dovranno risultare da formale e specifico conferimento da parte del competente Dirigente, il quale dovrà altresì comunicare tempestivamente al Servizio Risorse Umane qualsiasi variazione, rispetto alle caratteristiche di cui sopra, che possa comportare la perdita della relativa indennità.

Per presa d'atto del mancato accordo sulle materie sopra elencate:

Rovigo, lì 17/12/2021

Le Organizzazioni Sindacali

Per la RSU:

Per CGIL FP:

Per CISL FP:

Per UIL FPL:

La Delegazione di parte datoriale

Presidente
Dott. Alessandro Ballarin

Componenti:

Dott.ssa Nicoletta Cittadin

Dott. Alfonso Cavaliere