



CITTA' DI CARLENTINI
PROVINCIA DI SIRACUSA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 136

Oggetto:

Approvazione "Contratto Decentrato Integrativo", tra Amministrazione comunale di Carlentini e Organizzazioni Sindacali

L'anno duemiladieotto il giorno dieotto del mese dicembre, alle ore 14:00, si è riunita

LA GIUNTA COMUNALE

Con l'intervento dei signori:

- | | | |
|-------------|------------|--------------|
| 1) STEFIO | Giuseppe | Sindaco |
| 2) MARANGIA | Caterina | Vice Sindaco |
| 3) LIPARI | Antonino | Assessore |
| 3) NARDO | Sebastiano | Assessore |
| 4) LA ROSA | Salvatore | Assessore |

Presente	Assente
X	
X	
X	
X	
X	

Presiede il Sindaco Dott. **Giuseppe Stefio**

Partecipa il Vice Segretario Comunale dott.ssa **Giuseppa FERRAUTO**

Il Presidente, constatato la presenza del numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto indicato.

Ai sensi degli artt.49 comma 1 e 147 bis, comma 1 del D.lgs. 267/2000 e art. 12 della L.R. n. 30/2000, si esprime il seguente parere di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa sulla presente proposta di deliberazione:

Favorevole Contrario

Il Responsabile dell'Area
Vincenza VACIRCA

Li, 18-12-2018

Ai sensi degli artt.49 comma 1 e 147 bis, comma 1 del D.lgs./267/2000 e art. 12 della L.R. n. 30/2000, si esprime il seguente parere di regolarità contabile, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa sulla presente proposta di deliberazione:

Favorevole Contrario

Non necessita di parere di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

Li, 18-12-2018

Il Responsabile del Servizio Finanziario
Dott.ssa **Giuseppa FERRAUTO**

IL SINDACO

Richiamati i riferimenti programmatici indicati da questa Amministrazione allo scopo di finalizzare e orientare la stesura del "Contratto Integrativo Decentrato" all'osservanza dei principi di finanza pubblica con riferimento alla contabilità armonizzata in coerenza con la nuova normativa in materia e del rispetto degli equilibri di bilancio, oltre a privilegiare la progressiva qualificazione del personale dipendente attraverso premialità che qualificassero percorsi professionali meritocratici;

Evidenziato che questo ultimo indirizzo manifestava la chiara volontà dell'Amministrazione di destinare una quota prevalente del Fondo 2018 al fine di garantire risorse destinate alla produttività e alla valutazione della *performance* organizzativa ed individuale dei Dipendenti;

ATTESO che il messaggio programmatico dell'Amministrazione risulta sufficientemente percepito e confermato dagli esiti riscontrati che, a conclusione dell'iter procedurale, appaiono soddisfacenti con particolare riferimento alla definitiva stesura del "Contratto Integrativo Decentrato", e della "Costituzione e ripartizione fondo risorse decentrate anno 2018";

Precisato che nel Contratto Integrativo Decentrato si dà particolare risalto ad istituti che, ancorché disciplinati dai CCNLL, non hanno trovato modalità applicative che sarebbe opportuno sperimentare per una migliore organizzazione del lavoro;

- visto il "Contratto Decentrato Integrativo";

PROPONE

all'Organo Esecutivo l'approvazione della superiore proposta, disponendo:

approvare il "Contratto Decentrato Integrativo" allegato alla presente proposta per costituirne parte integrante e sostanziale:

dichiarare la suddetta proposta immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 12, comma 2, L. R. 3 dicembre 1991 n.44, stante l'urgenza di provvedere in merito .-

dare atto che presente provvedimento verrà reso pubblico tramite il sito comunale mediante pubblicazione all'albo pretorio on line e che con la pubblicazione nella pagina "delibere e determine" del sito web suddetto s'intendono assolti gli obblighi di pubblicità legali previsti dal D.Lgs. n. 14/2013 n. 33

IL SINDACO

Dott. Giuseppe STEFIO

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista e valutata la superiore proposta;

Vista la L.R. n. 30 del 23/12/2000 e ss.mm.ii.;

Ritenuto di provvedere in merito, in conformità alla proposta formulata dal Sindaco, ad unanimità di voti espressi in forma di legge;

Con voti unanimi espressi in forma di legge anche per quanto attiene l'immediata esecuzione della presente deliberazione;

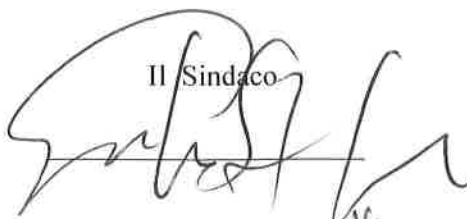
DELIBERA

approvare il “Contratto Decentrato Integrativo”;allegato alla presente proposta per costituirne parte integrante e sostanziale:

dichiarare la suddetta proposta immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art. 12, comma 2, L. R. 3 dicembre 1991 n.44, stante l'urgenzá di provvedere in merito .-

dare atto che presente provvedimento verrà reso pubblico tramite il sito comunale mediante pubblicazione all’albo pretorio on line e che con la pubblicazione nella pagina “delibere e determine” del sito web suddetto s’intendono assoltigli obblighi di pubblicità legali previsti dal D.Lgs. n. 14/2013 n. 33

Letto, approvato e sottoscritto

Il Sindaco 

L'Assessore anziano



Il Segretario Comunale


D.ssa Giuseppa Farrauto

Publicata all'albo pretorio on line

Dal _____

Al _____

Il Messo comunale

Il Segretario del Comune

CERTIFICA

Su conforme relazione del Messo comunale incaricato per la pubblicazione degli atti che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo pretorio on line del Comune per quindici giorni consecutivi a decorrere dal giorno _____ senza opposizione o reclami.

Li, _____

Il Segretario Generale

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente delibera è divenuta esecutiva in data _____

Li, _____

Il Segretario Comunale

La presente deliberazione è immediatamente esecutiva

Li, 18 DIC. 2018

Visto: Il Sindaco



Il Segretario Comunale


D.ssa Giuseppa Farrauto

La presente delibera è stata trasmessa per l'esecuzione all'ufficio _____ in data _____



CITTÀ DI CARLENTINI

Libero consorzio comunale di Siracusa

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRA AMMINISTRAZIONE
COMUNALE DI CARLENTINI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI - PARTE ECONOMICA 2018**

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

Art. 2 Ambito di applicazione

Art. 3 Durata – Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

Art. 7 Progressioni economiche

Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

Art. 10 Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

Art. 11 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

Art. 12 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

Art. 13 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (art. 35 CCNL 2018)

Art. 14 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)



Art. 15 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

Art. 16 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

Art. 17 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

Art. 18 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 19 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

Art. 20 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

Art. 21 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)



TITOLO IV – TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

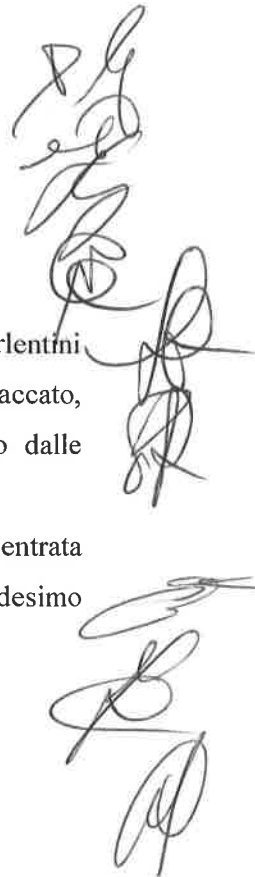
Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Fermi restando gli obblighi di informazione e confronto previsti dagli artt. 4 e 5 del CCNL 21 maggio 2018, oggetto della contrattazione collettiva integrativa sono le materie indicate all'art. 7 dello stesso CCNL 2018; essa si svolge nel rispetto della Legge e del CCNL tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale .
2. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
- 3.. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 7, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente".

Art. 40, c. 3-bis, D. Lgs. n. 165/2001: "La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono".



Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Carlentini con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3

Durata - Revisione

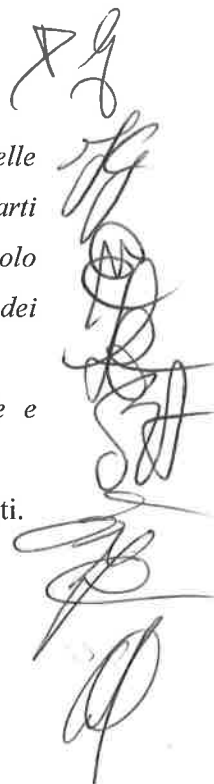
1. Il presente CCDI ha durata triennale dal 2018 al 2020. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 20162018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13^a, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

L'art. 7, c. 4, lett. a) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa i criteri di ripartizione delle risorse disponibili detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile. Compete quindi alle parti individuare i criteri per ripartire le residue risorse disponibili. In tale operazione svolge un ruolo predominante l'organizzazione dell'Ente, e quindi la sua struttura operativa e le modalità di utilizzo dei servizi in relazione alle esigenze.

Rimane fermo che una quota delle risorse variabili è destinata alla performance Individuale e organizzativa.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5

Criteria per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla Performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa, tenendo conto delle indicazioni fornite alla parte pubblica dall'Amministrazione comunale.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

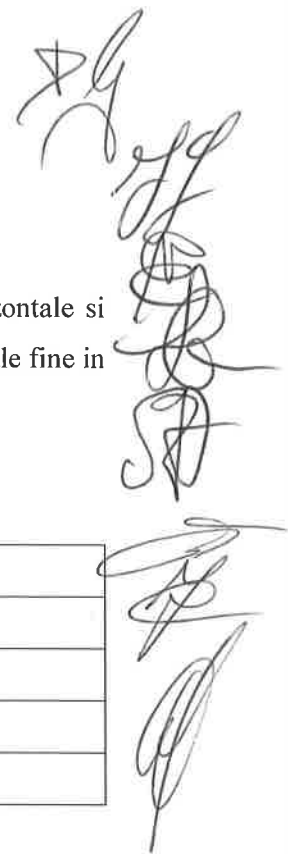
L'articolo prevede l'assegnazione ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, definita in sede di contrattazione integrativa in misura comunque non inferiore al 30% del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Inoltre è rimessa alla contrattazione integrativa definire preventivamente una quota limitata di personale cui attribuire detta maggiorazione.

1. La misura della maggiorazione è determinata in misura differenziata, secondo la qualifica di appartenenza.



Art. 7

Progressioni economiche



1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano le categorie di seguito elencate:

Categoria A – n. dipendenti		euro destinati
Categoria B – n. dipendenti		euro destinati
Categoria C – n. dipendenti		euro destinati
Categoria D – n. dipendenti		euro destinati
Totale assegnato alle progressioni		

3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi, *secondo modalità concordate tra le parti (opzioni alternative)*:
 - possono essere riassegnate a progressioni nella medesima proporzione;
 - possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali;
4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del *1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo, ovvero al primo gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativ*. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.
5. Nell'allegato A) delibera di Giunta n. 69 del 15/09/2015 parzialmente integrata dalla delibera di Giunta n. 67 del 01/08/2016 sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione;

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

Ai fini dell'attribuzione dell'indennità non si può fare riferimento alla categoria o profilo di appartenenza ma deve essere riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alla citate condizioni di lavoro. L'ARAN precisa che deve trattarsi "di modalità della prestazione realmente ed



effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo” (RAL1563 e 199).

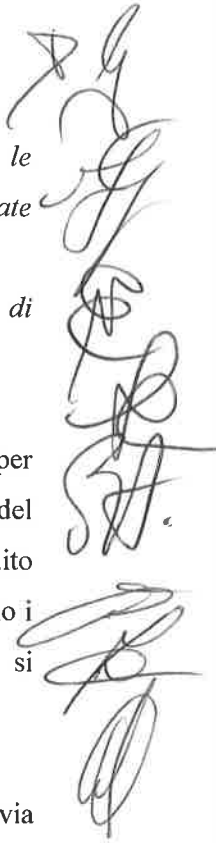
Possono essere utili in proposito le indicazioni dei precedenti contratti integrativi, anche al fine di valutare gli impatti finanziari dell'operazione.

1. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dalle attestazioni prodotte dai capi area. Ai fini del riconoscimento della indennità, si individuano le attività di rischio secondo quanto definito all'art.10 del C.D.I. approvato con Delibera di G.M n° 95 del 24.12.2015 a cui corrispondono i relativi valori di indennità per i giorni di effettivo svolgimento delle attività lavorati e si quantifica in € 1.00 per dipendente individuato.
2. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. Valore Indennità € 1,00 per i giorni di effettivo svolgimento delle attività lavorative
3. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è fissata in € 1,00 per gli agenti contabili ed € 1,55 per l'economo comunale
4. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio, nella misura del 10%. In ogni caso non si può superare il valore massimo di contratto.
5. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente (ogni tre o sei mesi) lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio,maneggio valori.

8 bis

Compensi ISTAT(art. 70- ter, CCNL 2018)

1. Al personale che svolge prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, vengono corrisposti specifici compensi.
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto



dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse Decentrate, ai sensi dell'art.67, c.3, lett. c).

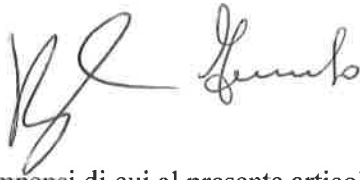
Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

Specifiche Responsabilità affidate al personale: Cat. "B" "C" e "D"	Compensi annui
<p><i>Tab. A</i></p> <p>Nomina, con formale atto di organizzazione dirigenziale, di:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Responsabile di una struttura organizzativa complessa (servizio/ufficio) 2) Coordinamento di almeno 2 operatori di pari categoria o inferiore 3) Affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi. 	<p>Euro 1.200 annue se riferita al possesso di tutti e tre i requisiti</p> <p>Euro 800,00 se riferita al possesso di due requisiti</p>

<p><i>Tab.B</i></p> <p>Nomina con atto sindacale del sostituto di P.O. ai sensi dell'art. 36-bis del regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei servizi</p>	<p>Euro 2000,00 Frazionabili mensilmente Per sostituzioni pari o inferiori al mese</p>
<p>I compensi di cui alla <i>Tab 'A'</i> non sono cumulabili. In caso di coincidenza tra la funzione di cui alla <i>Tab. 'A'</i> e la <i>Tab. 'B'</i> il responsabile potrà percepire l'indennità massima di € 2000,00 annui</p>	



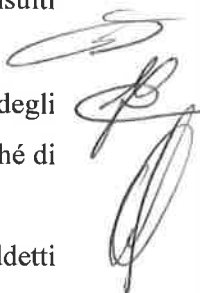

4. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate e al possesso di almeno 2 dei 3 requisiti previsti, per cui queste indennità non è per i periodi di assenza superiori al mese diversi dalla ferie.
5. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.



9. bis

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018)

1. Un'indennità di importo pari ad € 300,00 annui lordi, è riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare:
 - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.



Art. 10

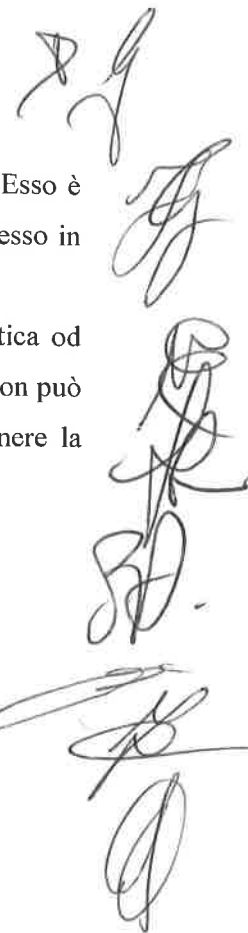
Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

1. Alle misure di sostegno indicate dalla norma contrattuale non sono attribuite per il 2018 risorse in quanto non c'è disponibilità in quelle già stanziare;
2. le eventuali risorse che si renderanno disponibili saranno previste al rinnovo del presente contratto nel 2019:

Art. 11

Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

L'art. 24 del CCNL stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità. L'art.7, c.4, lett. k, demanda alla contrattazione integrativa l'elevazione della misura oraria fino ad euro 13,00, e il numero delle volte in cui il dipendente può essere messo in reperibilità rispetto alle 6 previste dal contratto.

Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno . Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 (sei) volte in un mese ;

1. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di 8 volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi 3 continuativi. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.
2. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad euro 13,00) in presenza di:
 - a) situazioni di cui al comma 1;
 - b) reperibilità prestata nelle giornate festive: euro 20,66.

Art. 12

Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, *tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.*
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n.90 ore.
Nella valutazione le parti dovranno tenere conto dei riflessi conseguenti alla fruizione delle ore accantonate sull'andamento dei servizi. L'articolo 38 del contratto del 2000 prevede che le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari

Art. 13

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (art. 35 del CCNL 2018)

Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tali ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente



viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

Art. 14

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

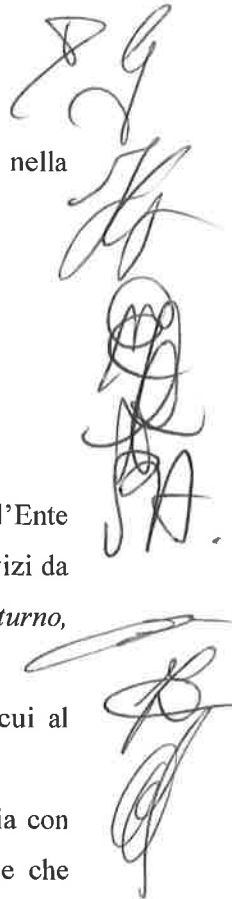
1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, *servizi in turno*, ecc.).
2. Rimane salva la facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1.
3. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura (*ovvero nella fascia che va dalle ore 9,00 alle ore 13,00 da valutare da parte delle singole amministrazioni*).
5. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 15

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

Le esigenze organizzative degli enti, specie quando sono legate a prevedibili o programmabili picchi di attività, possono essere affrontati con gli strumenti gestionali messi a disposizione dal contratto di lavoro.

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:



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

3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane.

A titolo esemplificativo possono essere individuate attività legate a:

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

Art. 16

Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

Il contratto 2016-2018 richiama l'art. 38 del CCNL 14.9.2000 per il quale in presenza di esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999(180 ore) può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa.

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, è elevato a 4 ore per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.

Art. 17

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:
 - a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
 - b) mediante l'utilizzo degli strumenti tecnologici.

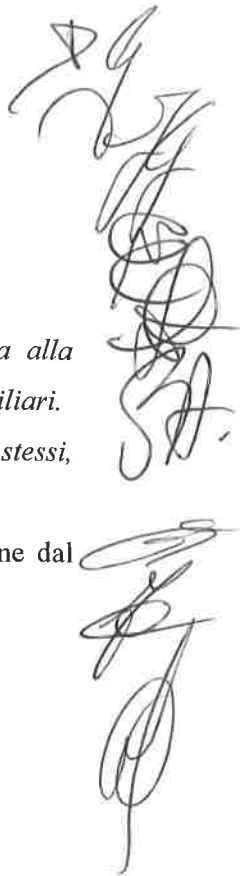


Art. 18

Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

La disciplina delle turnazioni è contenuta nell'articolo 23 del Contratto. Lo stesso domanda alla contrattazione integrativa l'esenzione dai turni in presenza di particolari situazioni personali e familiari. I richiami di legge sono sufficientemente esaustivi (art. 53, c.2 D. Lgs. n.151/2001), per cui agli stessi, oltre a quelli indicati nel contratto, si rinvia.

1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:
 - a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
 - alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.



TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 19

Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza.

L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".

L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio ed è di regola pari ad € 1,00

L'indennità di cui al presente articolo:

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

La contrattazione definisce i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità, con apposito regolamento. Ciò comporta che devono essere individuate le figure che svolgono servizio esterno in via prevalente rispetto a quelle che svolgono compiti d'ufficio.

La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

Handwritten signature

Vertical column of handwritten signatures

Art. 20

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

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
 - del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
 - delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.
3. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221) delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del Contratto.

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Assumono rilievo nella definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs.15.12.1997, n. 446);

Delia Laghi
Fulvio Giuseppe
Martina
Stefano
Giuseppe
Stefano
Stefano
Stefano

Stefano
Giuseppe

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti concordano che il presente contratto collettivo decentrato ha validità per l'anno 2018 – lo stesso sarà contrattato e rinnovato, entro gennaio 2019;

ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PERFORMANCE E PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

Delibera G.M. n. 140 del 20/11/2014 e delibera di G.M. n. 69 del 15/09/2015

Edie Gagnolo
Angelo Giamomo
Gianluigi Turzo
Antonio Fuffa
Stefano Anzalone

Bonvicini
Giuseppe Giuseppe

Antonio Fuffa
Stefano Anzalone