COMUNE
DI
AREZZO

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI AREZZO E DELL'ISTITUZIONE BIBLIOTECA CITTA' DI AREZZO

triennio 2019 - 2021 per la parte normativa

anno 2019 per la parte economica

Sottoscritto in data 28/11/2019

28 novembre 2019

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL

COMUNE DI AREZZO E DELL'ISTITUZIONE BIBLIOTECA CITTA' DI AREZZO

2019-2021

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

Il giorno 28 novembre 2019, nel Palazzo Comunale, le delegazioni trattanti di cui all'art. 10 CCNL 1° aprile 1999 nelle persone di

Per la parte pubblica

Presidente della delegazione trattante Dott. Franco Caridi

Per la RSU

Per le O.O.S.S. Territoriali

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

CSA RAL

Si sono riunite per disciplinare le materie di cui all'articolo 7, comma 4 del ccnl 21.05.2018 per il triennio 2019-2021. l. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, sono negoziati con cadenza annuale.

Richiamati:

- La deliberazione di Giunta n. 385 del 23.7.2018 con la quale è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Arezzo.
- La deliberazione di Giunta Comunale n 135 del 4 aprile 2019 con la quale è stato determinato l'importo delle risorse aggiuntive variabili del fondo per il salario accessorio del personale del comparto per l'anno 2019
- La determina Dirigenziale n 1222 del 22 maggio 2019 con cui è stato costituito il Fondo per il salario accessorio dei dipendenti, in applicazione dell'articolo 67 del CCNL 21.5.2018, che ammonta complessivamente a Euro **2.781.705,76** (al netto del fondo per le posizioni organizzative)
- La deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'Istituzione Biblioteca Città di Arezzo n. 40 del 26/10/2018 con la quale si dà atto che la delegazione trattante per il personale dell'Istituzione Biblioteca sarà la medesima approntata per i dipendenti del Comune di Arezzo;
- La deliberazione di Giunta n. 456 del 18/11/2019 con la quale si autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Arezzo relativo all'anno 2019;
- La nota del Presidente dell'Istituzione Biblioteca Città di Arezzo n. 1450 del 25/11/2019 con la quale si autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Arezzo relativo all'anno 2019;
- Richiamato il CDI 2018 siglato in data 21 dicembre 2018;

Premesso che:

- In considerazione della particolare rilevanza che l'Amministrazione comunale assegna al progetto previsto nel Peg del servizio di Polizia Municipale vengono previste quote di produttività specifiche ai dipendenti appartenenti al suddetto servizio, per il seguente progetto ed importo:
- **Servizio Polizia Locale** Progetto "Legalità, Sicurezza e Qualità Urbana" € 18.000,00 (il valore viene ridefinito in € 6.000,00 per l'anno 2019, tenuto in considerazione la data di sottoscrizione dell'accordo)

CONCORDANO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) 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.
2. 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. 2
Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Arezzo e l'Istituzione Biblioteca Città di Arezzo 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 CCI 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

1. Il presente CCI ha efficacia per il triennio 2019 - 2021 per la parte normativa e per l'anno 2019 per la parte economica.

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 e quindi:
- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII livelli.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
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 2016-20184. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli
anni precedenti.

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

1. Le parti concordano che le risorse di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto siano destinate ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Le parti definiscono la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

Art. 6
Collegamento SMVP con il sistema premiante

1.Le parti concordano di collegare l'effettivo punteggio ottenuto in sede di valutazione individuale della performance dal personale dipendente ad un premio individuale quantificato secondo la seguente tabella:

SMVP		QUOTA PREMIO
Punteggio	**Descrizione**	
da 0 fino a 50	La performance presenta una criticità	0
da 51 fino a 70	La maggior parte delle aree di performance richiedono un miglioramento	50% del premio teorico massimo
da 71 fino a 90	Alcune aree di performance richiedono un miglioramento	80% del premio teorico massimo
da 91 fino a 100	La performance complessiva sostanzialmente soddisfa le attese	95% del premio teorico massimo
da 101 fino a 110	La performance complessiva eccede le attese	100% del premio teorico massimo

Art. 7
Maggiorazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1.Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di produttività finanziata dalle economie che si generano all'esito del processo di valutazione.
2.La maggiorazione di cui sopra spetta al personale che ha conseguito una valutazione della performance individuale, superiore a 100 così come risultante dal vigente SMVP ed è destinata ad un numero massimo del 10% dei dipendenti aventi diritto al premio individuale per ogni singola categoria.

3. Nel caso in cui il numero dei dipendenti che hanno conseguito la valutazione superiore a 100 sia superiore al 10% del personale valutato positivamente ai sensi del comma 1, avranno titolo alla maggiorazione i dipendenti con la valutazione più elevata fino alla concorrenza del 10% nelle singole categorie. Nel caso in cui la valutazione sia pari merito si procederà ad assegnare il premio di eccellenza anche ai pari merito di ogni singola categoria, comunque in ogni caso non potrà essere superato il 12,5% del personale totale arrotondando all'unità superiore superato lo 0,50%. In caso di ulteriore parità si terrà conto dell'anzianità di servizio a tempo indeterminato prestato presso il Comune di Arezzo ed in caso di ulteriore parità del miglior punteggio conseguito dal dipendente l'anno precedente.
4. La misura di detta maggiorazione per ciascun dipendente è pari al 30% del valore medio pro-capite del premio massimo teorico attribuito al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1, in relazione alla Categoria di appartenenza (A, B, C, D).

Art. 8
Progressioni economiche

1. 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. Le parti concordano di destinare a tal fine, per il personale del Comune di Arezzo, la somma di € 95.000,00.
3. I criteri della regolamentazione delle progressioni economiche orizzontali sono gli stessi già utilizzati per le progressioni dell'anno 2018, ad eccezione del requisito di ammissione alle procedure relativo all'anzianità di servizio nella posizione economica di provenienza che viene elevato da 24 a 36 mesi. L'Amministrazione si impegna a trovare, assieme alla parte sindacale, un sistema di armonizzazione, e a tal fine entro 1 mese dalla sottoscrizione del presente accordo sarà costituito un tavolo di lavoro composto da un componente per ciascuna sigla sindacale e da due rappresentanti dell'Amministrazione. Il sistema di armonizzazione elaborato dal tavolo di lavoro dovrà essere sottoposto alla validazione dell'Oiv entro la data di avvio delle procedure selettive per l'attribuzione delle progressioni economiche.

Art. 9

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1.La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata alla retribuzione di risultato è pari ad un minimo del 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione delle retribuzioni di posizione e risultato di tutte le posizioni organizzative.
2. Le eventuali somme non utilizzate a causa della mancata assegnazione (totale o parziale) di incarichi di posizione organizzativa, sono destinate ad incremento delle risorse per il finanziamento della retribuzione di risultato.
3. Gli eventuali risparmi che scaturiscono dalla valutazione annuale costituiscono economie di bilancio
4. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).

5.La presente disciplina entra in vigore dalla data di affidamento degli incarichi di Posizione Organizzativa affidati in applicazione delle nuove disposizioni sul conferimento degli incarichi di cui all'articolo 13 del CCNL 21.5.2018.

Art. 10
Collegamento SMVP con il sistema premiante delle Posizioni Organizzative

1.Le parti concordano di collegare l'effettivo punteggio ottenuto in sede di valutazione individuale della performance dalle posizioni organizzative ad un premio individuale quantificato secondo la seguente tabella:

SMVP		QUOTA PREMIO
Punteggio	**Descrizione**	
da 0 fino a 50	La performance presenta una criticità	0
da 51 fino a 70	La maggior parte delle aree di performance richiedono un miglioramento	50% del premio teorico massimo
da 71 fino a 90	Alcune aree di performance richiedono un miglioramento	80% del premio teorico massimo
da 91 fino a 100	La performance complessiva sostanzialmente soddisfa le attese	95% del premio teorico massimo
da 101 fino a 110	La performance complessiva eccede le attese	100% del premio teorico massimo

Art.11
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.

2. Le parti individuano i seguenti fattori di **RISCHIO** pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale alla cui esposizione continua e diretta, nell'esercizio delle prestazioni lavorative, è connessa l'erogazione dell'indennità di rischio nella misura prevista dai vigenti contratti di lavoro. L'individuazione concerne i seguenti rischi lavorativi:

Rischio	prestazioni di lavoro	Modalità
Movimentazione manuale dei carichi	- attività didattica, cura e assistenza dei bambini negli asili nido e scuole comunali infanzia - attività di manutenzione e movimentazione di beni di	Come da attestazione del dirigente competente

	proprietà comunale	
Rumore superiore ai limiti previsti dalla normativa	- attività di manutenzione di beni di proprietà comunale	Come da attestazione del dirigente competente
Rischio chimico per esposizione a benzene, piombo, ossido di carbonio, ozono, pm10-	- attività sulle strade.	Come da attestazione del dirigente competente
Rischi psicosociali (stress lavoro-correlato, burn-out, esposizione a violenza e aggressioni in ambito lavorativo)	Assistenti Sociali	Come da attestazione del dirigente competente

3. Viene fatta salva la previsione delle tipologie di rischio già contemplate dall'allegato B) d.p.r. 347 relativamente a:
- prestazioni di lavoro che comportano esercizio di trasporto con automezzi e scuolabus,
- lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico.

importo giornaliero dell'indennità	
Euro 2,25 giornaliere	autisti
Euro 2,70 giornalieri	operai
Euro 1.80giornalieri	Insegnanti ed operatori
Euro 2,00 giornalieri	Assistenti tecnici
Euro 1,80 giornalieri	Assistenti Sociali

4. Le parti individuano i seguenti fattori di **DISAGIO:**

a) Prestazione concretamente svolta che richiede un costante rapporto con l'utenza per tutta la durata dell'orario di lavoro e per la polifunzionalità rispetto alle molteplici attività e funzioni. Compete al personale che opera presso lo sportello polifunzionale e al personale addetto alla distribuzione dell'Istituzione Biblioteca Città di Arezzo.

b) Prestazione che richiede un costante rapporto con l'utenza svolta al di fuori della sede di lavoro (servizio esterno). Compete ai messi notificatori.

c) Prestazione che prevedere una attività con afflusso di utenza di elevata entità (fisica e non telefonica) avente carattere straordinario rispetto all'ordinaria attività lavorativa. Il Dirigente dovrà attestare, motivare e documentare tali esigenze straordinarie (ad esempio: modifica tariffa Tari, nuove modalità iscrizioni scolastiche ecc) ed individuare il personale che effettivamente svolge tale attività. La suddetta indennità potrà essere riconosciuta fino ad un massimo di 45 lavorativi giorni in un anno per ogni dipendente avente diritto.

d) Prestazione lavorativa con un orario di lavoro particolarmente articolato che non dia diritto all'indennità di turno. (ad esempio autista con orario di lavoro 7,30-9,30, 12,30-14,30, 16,00-18,00 nell'arco della stessa giornata lavorativa)

importo giornaliero dell'indennità	**Tipo di Servizio**
Euro € 2,00 giornaliere	Personale addetto allo sportello polifunzionale e dell'Istituzione Biblioteca Città di Arezzo) (lett. a)

Euro € 1,60 giornaliere	Messi notificatori (lett. b)
Euro € 2,00 giornaliere	Rapporto utenza di elevata entità (lett. c)
Euro € 1,35 giornaliere	Particolare articolazione orario di lavoro (lett. d)

5. Ai dipendenti individuati in qualità di "agenti contabili" adibiti, con atto formale del dirigente competente, in via continuativa a servizi che comportino **MANEGGIO VALORI** di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, negli importi di seguito indicati:

importo giornaliero dell'indennità	valori medi mensili maneggiati
Euro 1,00 giornalieri	da 200 a 1.100 euro medi mensili di valori maneggiati;
Euro 1,20 giornalieri	da 1.101 a 2.200 euro medi mensili di valori maneggiati;
Euro 1,35 giornalieri	da 2.201 a 4.200 euro medi mensili di valori maneggiati;
Euro 1,80 giornalieri	sopra i 4.201 euro medi mensili di valori maneggiati

6. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1.

7. In presenza di due o più tipologie queste si sommano, ma il tetto massimo giornaliero non può superare € 4,00.

Art. 12
Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1 CCNL 21.5.2018)

1. Il personale inquadrato in cat. B, C, D che non sia titolare di un incarico di posizione organizzativa ha diritto a percepire un compenso per specifiche responsabilità al fine di remunerare incarichi che comportino il conferimento di responsabilità specifiche.

2. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale.

Art. 13
Fattispecie di responsabilità connesse al riconoscimento delle indennità (art. 70-quinquies, c. 1 CCNL 2018)

Le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, una o più fattispecie di rilevante responsabilità, da attribuire con atto formale.

Tali fattispecie sono:

1) Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso;

2) Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara;

3) Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;

4) Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale ecc.);

5) Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (es. Conferenze di servizi ecc.);

6) Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;

7) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;

8) Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy).

l'indennità per particolari responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di 300,00 euro annui lordi e del valore massimo di 2.000,00 euro annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:

Art. 14

Criteri per l'attribuzione e valore minimo dell'indennità:

1. Le specifiche responsabilità di cui all'articolo 2 vengono erogate annualmente in un'unica soluzione con determina Dirigenziale, a consuntivo, dopo la necessaria verifica dei risultati conseguiti.

2. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (intendendo per mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

3. Gli importi sono riferiti al personale a tempo pieno, di conseguenza sono da rapportare alle percentuali di part-time per il personale ad orario ridotto.

4. Le particolari responsabilità sono determinate, nell'ambito del valore minimo di 300,00 euro annui lordi e del valore massimo di 2.000,00 euro annui lordi, sulla base dei criteri di seguito indicati:

A) presenza, nella posizione funzionale, di 1 fattispecie tra quelle indicate € 300,00

B) presenza, nella posizione funzionale, di 2 fattispecie tra quelle indicate € 500,00

C) presenza, nella posizione funzionale, di 3 fattispecie tra quelle indicate € 1.000,00

D) presenza, nella posizione funzionale, di 5 fattispecie tra quelle indicate € 1.500,00

E) presenza, nella posizione funzionale, di 7 fattispecie tra quelle indicate € 2.000,00

5. Il personale appartenente alla categoria "B" potrà essere incaricato solo per le responsabilità previste al punto 4) dell'articolo 2 ossia responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale ecc……)

Art. 15
Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica

1. Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese
2. provvedimento formale di attribuzione delle responsabilità attribuite, con indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle responsabilità; l'incarico cui è connessa la responsabilità è annuale, viene attribuito dal dirigente, scade il 31 dicembre di ogni anno, ma può essere rinnovato dallo stesso dirigente competente
3. qualora, per qualsiasi motivo, dovessero mutare le condizioni che hanno determinato il riconoscimento dell'indennità delle particolari responsabilità dovranno essere immediatamente comunicate alla Direzione risorse umane dal Dirigente/Direttore competente per consentire la sospensione immediata o la modifica della relativa erogazione;

Art. 16
Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c.2 CCNL 21.5.2018)

1. L'indennità prevista, per il personale ascritto alle categorie B-C-D, dall'articolo 70 quinquies, comma 2 del ccnl 21.5.2018, compete per 300 euro annui lordi:
2. al personale dell'Ente con qualifica di ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale.
3. Agli archivisti informatici cui è conferita la specifica responsabilità della messa in sicurezza delle banche dati informatiche del Comune di Arezzo, intendendosi per tale il personale addetto al Servizio sistemi informativi che, utilizzando le conoscenze delle procedure e delle tecnologie informatiche, cura la raccolta, l'organizzazione dei dati nei sistemi informatici e la loro conservazione.
4. Al personale addetto agli uffici relazione con il pubblico per le specifiche responsabilità attribuite, con particolare riferimento:
   - alla responsabilità della gestione e progettazione della comunicazione pubblica istituzionale ed esterna e dei sistemi di comunicazione on-line,
   - alla responsabilità della gestione del front-office e del back-office,

- alla responsabilità della gestione del sistema dei reclami e della gestione amministrativa del servizio.

5. Questa fattispecie di responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2 CCNL 2018) può essere cumulata con quelle previste dall'articolo 70-quinquies, c. 1 CCNL 2018, disciplinate al precedente articolo 1.

6. Le responsabilità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente in un'unica soluzione, a consuntivo, dopo la necessaria verifica e certificazione scritta del dirigente a cui il personale è assegnato circa l'effettiva assunzione della responsabilità stessa.

7. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (intendendo per mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

8. Gli importi predetti sono riferiti a personale a tempo pieno, di conseguenza sono da rapportare alle percentuali di part-time per il personale ad orario ridotto.

Art. 17
Risorse

1. Il Segretario Generale d'intesa con la conferenza dei dirigenti assegna a ciascun Servizio dirigenziale un budget annuale, attribuito in rapporto al numero dei dipendenti della struttura dirigenziale (ponderati rispetto alle categorie di appartenenza e al loro profilo professionale) potenzialmente interessati ai compensi, rispetto al totale dei potenziali destinatari dell'Ente.

2. Per l'anno 2019 le risorse che il CDI mette a disposizione per il presente istituto contrattuale (indennità per specifiche responsabilità) è di € 76.500,00. Tale somma tiene conto dell'applicazione in dodicesimi (decorrenza 1° giugno 2019) dell'indennità ex 70 quinquies, comma 1 e dell'erogazione per dodici mesi dell'indennità di 300 euro ex 70 quinquies, comma 2.

3. Le parti si impegnano a dedicare uno specifico incontro tra le due delegazioni trattanti entro il mese di novembre 2019 a questo istituto contrattuale per verificarne l'applicazione e per stabilire l'entità delle risorse per l'anno 2020.

Art. 18
Correlazione tra la produttività, retribuzione di risultato e particolari compensi

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la produttività, retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
b) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art.32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i

comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
c) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa alle entrate tributarie;

I premi individuali di produttività o la retribuzione di risultato del personale che percepisce gli incentivi di cui sopra sono ridotti come segue:

per importi fino a € 3.000,00 nessuna riduzione

per gli importi da €3.001,00 a € 10.000 si applica una riduzione del 25%

per gli importi da € 10.001,00 a € 15.000,00 si applica una riduzione del 30%

per gli importi superiori ad € 15.001,00 si applica una riduzione del 50%

Per gli incentivi relativi all'Avvocatura si rimanda all'Accordo decentrato stipulato per l'Area della dirigenza e per il comparto non dirigenziale in data 28.10.2016.

Art. 19
Flessibilità dell'orario di lavoro (art 17 c. 4, CCNL 6.7.1997)

1. Nel quadro dell'articolo 27 del CCNL 21.05.2018, 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. La flessibilità, in attuazione della lettera p) dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018, prevede un'entrata anticipata o posticipata fino ad un massimo di 60 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.

3. Il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale debito orario deve essere recuperato nell'ambito del mese successivo, secondo le modalità ed i tempi concordati con il Dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca ore.

Art.20
Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008.
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla

salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 21
Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

Art. 22
Progetto di miglioramento quali-quantitativo

1. Le parti concordano di costituire entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo un gruppo di lavoro al fine di progettare e sviluppare per l'anno 2020 un progetto trasversale a tutti gli uffici del Comune mirato ad aumentare l'efficienza della macchina comunale e all'incremento del senso di appartenenza dei dipendenti all'Ente. A tale progetto verrà destinato un importo minimo di € 150.000,00 .
2. Al realizzarsi di tale previsione gli specifici progetti contenuti nel presente contratto decentrato integrativo e quelli previsti nei precedenti contratti decentrati sottoscritti negli ultimi 4 anni non saranno riproposti.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 23
Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (Art. 56-ter)

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3,

del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, come stabilito nel disciplinare approvato dalla Giunta Comunale.

Art. 24
Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1.L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza.
2.Il riconoscimento della indennità ivi prevista può essere garantito solo a quel personale della polizia locale che, continuativamente, e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale.
3. 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. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.
4. La misura dell'indennità è pari a € 3 giornaliere nei turni dal lunedì al venerdì fino alle 19 e di € 3,75 dal venerdì alle 19 al turno di domenica 19/1 compreso.
5.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.
6. l'indennità di servizio esterno di cui al presente articolo non è cumulabile con quelle di cui all'art. 11

Art. 25
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 connessi al grado rivestito ed alle connesse responsabilità.

2.Tale indennità è l'equivalente dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies commi 1 e 2) che viene attribuita a tutto il personale e quindi può essere attribuita anche alla Polizia Locale, mentre questa indennità di funzione può essere attribuita solo alla Polizia Locale.

3.Criteri di attribuzione: a) Tipologia di responsabilità assunta b) grado rivestito, e pertanto ai "D" Commissari fino a € 2.000,00, ai "D" Coordinatori fino a € 1.500,00 e ai "C" Assistenti scelti, fino ad un massimo di € 750,00; in via sperimentale si applicano i criteri di attribuzione di tale indennità agli artt. 12, 13 e 15 del presente contratto.

4.Le parti concordano di destinare all' indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies un importo massimo € 9.000,00.

5. 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.
6. l'indennità di funzione di cui al presente articolo non è cumulabile con quelle di cui all'art. 12.

Per la parte pubblica

Presidente della delegazione trattante · Dott. Franco Caridi

Per la RSU

Per le O.O.S.S. Territoriali

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

CSA RAL

Arezzo, 28/11/2019