

COMUNE DI BELVEDERE MARITTIMO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEGLI ENTI LOCALI PER IL TRIENNIO 2020 – 2021 - 2022 SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

In data 4 febbraio 2021 alle ore 10,00, presso la sede municipale del Comune di **BELVEDERE MARITTIMO**, ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, autorizzata con deliberazione della G.c. n.137, del 16 dicembre 2016 , composta da:

- Segretario Comunale Dr. Antonio MARINO– Presidente;
- RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA Daniele Ponte, **ASSENTE**
- RESPONSABILE SETTORE ECONOMICO Dr.,ssa Antonietta Grosso Ciponte.

e la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg. :

Dino Belmonte

Michela Capano

Fabio Ragone **ASSENTE**

Antonio Marino

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

Giacomo Amendola , delegato dalla CISL

Michela Capano, anche in qualità di delegata UIL.

Pierfrancesco Lincol per la CSA

La Cgil non è presente benchè ritualmente invitata.

Le parti come sopra rappresentate in riferimento alla Preintesa del CCDI 2020-2021-2023, sottoscritta in data 21 dicembre 2020 e in ragione della deliberazione della Giunta comunale n. 4, del 25 gennaio 2021, procedono alla sottoscrizione definitiva

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Dr.Antonio Marino F.TO

Dr.ssa Antonietta Grosso Ciponte F.TO

RSU E RAPPRESENTANTI SINDACALI TERRITORIALI

Michela Capano (RSU) F.TO

Michela Capano (delegata UIL) F.TO

Dino Belmonte (RSU) F.TO

Gaicomo Amendola (Delegato Cisl) F.TO

Pierfrancesco Lincol (rappresentante CSA) F.TO

Comune di Belvedere Marittimo

Provincia di Cosenza

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
2020-2021-2022**

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 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 7 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 8 Indennità di turno - Turnazione (art. 23, CCNL 2018)
- Art. 9 Indennità di reperibilità (art.24, CCNL 2018)
- Art. 10 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)
- Art. 11 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
- Art. 12 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)
- Art. 13 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)
- 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 Compensi incentivanti ex art.113, del D.L/vo n.50/2016
- Art. 17 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)
- Art. 18 Messi notificatori (art.54 CCNL 14.09.2000)
- Art. 19 Risorse destinate a compensare Piani di lavoro.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 20 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- Art. 21 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

TITOLO IV- NORME FINALI

- Art. 22 Riepilogo dei compensi del salario accessorio
- Art.23 Ripartizione salario accessorio anno 2019
- Art.24 Salario accessorio del personale a tempo parziale
- Art.25 Servizi minimi essenziali in caso di sciopero
- Art.26 Controllo e monitoraggio sulla corretta applicazione della Contrattazione collettiva

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. 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.
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. 7, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese".

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 **BELVEDERE MARITTIMO** 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 2020 al 2022.
2. Con cadenza annuale saranno rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. 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. 68, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi per quanto applicabili al Comune di Belvedere Marittimo:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto.
2. 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 2016-2018, fermo restando che le nuove

eventuali progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, 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.

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

La norma si differenzia, quanto ai termini di utilizzo, dalla precedente - art. 17, c. 5, CCNL

1.4.1999 - per la quale "le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo".

Art. 5

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance individuale ed organizzativa

1. Le parti concordano che una percentuale del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. I criteri di attribuzione dell'indennità di performance sono stabiliti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. La valutazione sarà effettuata da ciascun responsabile di Settore.
3. L'erogazione, previa valutazione della performance, dell'indennità di cui al presente articolo, avverrà da parte del responsabile del Settore amministrativo solo dopo la liquidazione delle altre indennità ripetitive previste nel presente contratto e a seguito delle valutazioni individuali effettuate da ciascun Responsabile di Settore.
3. La somma annua stanziata per l'erogazione dell'indennità della performance è pari ad **€. 4.000,00**

Art. 6

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 situazioni previste ai commi successivi.

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 alle 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).

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio:

- a) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, alla gestione dei cimiteri;

- b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori su rete fognante, rete idrica, canali et similia, pozzi;
- c) Prestazioni di lavoro edili et similia, effettuate con continuità, di manutenzione ordinaria e straordinaria nel territorio;
- d) Prestazioni di lavori edili ovvero di attività che comportano l'utilizzo non saltuario di attrezzature particolari (es:motosega, tosaerba, mezzi d'opera, ecc.).

L'indennità giornaliera per la condizione di lavoro di rischio è pari ad **€. 3,00.**

3. 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. L'esposizione al disagio deve essere continua. Sono così individuati in particolare i presupposti legittimanti l'erogazione di questa indennità:

- a) Orario di lavoro articolato su più fasce orarie nell'ambito della giornata ad esclusione delle turnazioni e del rientro;
- b) Attività connesse a servizi di peculiare delicatezza tenuto conto in particolare dell'utenza destinataria dei servizi (es: servizi istruzione pubblica, quali trasporto scolastico e assistenza di base agli alunni anche in collaborazione con il personale scolastico, assistenza domiciliare, ecc.);
- c) Attività, che pur non rientrando nei presupposti per l'indennità di rischio, sono svolte prevalentemente all'esterno, con esclusione del personale della polizia locale remunerato con l'indennità di servizio esterno e del personale già remunerato con l'indennità di rischio.

L'indennità giornaliera per la condizione di lavoro di disagio è pari ad **€.2,00.**

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è corrisposta per ogni giorno di effettivo maneggio di valori ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino il maneggio di valori di cassa e formalmente incaricati della funzione di agenti contabili, in base ai seguenti importi:

- a) Indennità giornaliera di **€. 3,00** per l'economo;
- b) Indennità di giornaliera di **€. 1,00** per gli altri agenti contabili degli altri uffici.

L'effettivo maneggio giornaliero di valori è desunto dalla documentazione amministrativa e contabile in possesso dell'ufficio e necessario per il conto dell'agente contabile.

5. Nel caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto l'importo complessivo ogni caso può superare il valore massimo, se non diversamente escluso dal presente contratto.

6. Il Responsabile del settore di appartenenza del dipendente nel provvedimento di liquidazione dell'indennità dà motivata contezza dello svolgimento effettivo di attività soggette a rischio, disagio e maneggio valori.

7. Al personale part time detta indennità spetta in misura proporzionata all'impegnativa oraria.

IMPORTO ANNUO COMPLESSIVO: €. 17.200,00

Art. 7

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 e responsabilità:

- al personale di categoria B l'indennità è riconosciuta, per un importo pari ad **€. 1.000,00**, per funzioni che presentano la seguente caratteristica:

- a) Responsabile di squadre di operai.

- al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta, per un importo pari ad **€.2.500,00**, per funzioni che presentano una delle seguenti caratteristiche:

a) responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia e con continuità connotate da una significativa complessità giuridico-amministrativa, contabile-finanziaria o tecnica, che li renda maggiormente esposti a responsabilità civile, patrimoniale e penale (es: partecipazione, con frequenza ordinaria e non saltuaria , alle procedure di gara per appalti non routinari e di piccola entità; rilascio dei titoli edilizi; gestione del contenzioso del settore di appartenenza; sottoscrizione dei mandati di pagamento e reversali d'incasso);

b) personale assegnato all'ufficio del Giudice di Pace competente per territorio con compiti di coordinamento di altro personale.

- al personale di categoria D l'indennità è riconosciuta, per un importo pari ad **€. 2.500,00**, per funzioni che presentano una delle seguenti caratteristiche:

a) responsabilità di coordinamento di altro personale di categoria pari o inferiore;

b) responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia e con continuità connotate da una significativa complessità giuridico-amministrativa, contabile-finanziaria o tecnica, che li renda maggiormente esposti a responsabilità civile, patrimoniale e penale (es: partecipazione, con frequenza ordinaria e non saltuaria , alle procedure di gara per appalti non routinari e di piccola entità; rilascio dei titoli edilizi; sottoscrizione dei mandati di pagamento e reversali d'incasso).

L'ARAN afferma che l'indennità per particolari responsabilità di cui trattasi deve riguardare incarichi rilevanti con contenuti significativi e qualificanti e non può quindi essere riconosciuta in base al profilo di appartenenza.

2. Fatto salvo quanto previsto al comma 2 l'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità deve essere dimostrato con previo atto formale d'individuazione da parte del responsabile del Settore di appartenenza, a cui deve corrispondere un esercizio costante, effettivo e concreto delle funzioni di cui trattasi, risultante dall'attività amministrativa.

3. Al personale di categoria B, C e D, che svolge, a seguito di provvedimento formale, le funzioni di Ufficiale di stato civile, Ufficiale d'Anagrafe e Ufficiale elettorale, spetta un'indennità annua di **€. 350,00**. Analoga indennità è riconosciuta agli addetti al protocollo, ufficio che funge anche da ufficio per le relazioni con il pubblico. **L'indennità è riconosciuta anche a coloro che svolgono attività di archiviazione informatica mediante l'utilizzo di software gestionali dedicati e a coloro che sono incaricati espressamente di compiti di front office - relazioni con il pubblico (modifica apportata in sede di preintesa).**

4. Il personale di cui al primo comma, di categoria C e D, è tenuto a sottoscrivere – anche quale misura organizzativa di prevenzione della corruzione e unitamente al Responsabile del Settore - unitamente al Responsabile di Settore gli atti afferenti alle funzioni formalmente conferite.

6. Al personale part time detta indennità spetta in misura proporzionata all'impegnativa oraria.

IMPORTO ANNUO COMPLESSIVO: €21.600,00

Art. 8

Indennità di turno e turnazione (art.23 del CCNL 2018)

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 23 del CCNL del 21 maggio 2018, l'indennità di turno è corrisposta al personale che effettua prestazioni lavorative in turni di lavoro articolati nell'ambito di un

orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore. Affinché la prestazione lavorativa venga considerata articolata su turni, occorre che gli stessi siano distribuiti in maniera equilibrata e avvicinata **nell'arco del mese**, fra turni antimeridiani e pomeridiani. Resta ferma la prerogativa datoriale di modificare l'orario di lavoro e di servizio degli uffici interessati senza ricorrere all'organizzazione per turni.

2. L'indennità di turno è determinata in misura variabile secondo le previsioni di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL del 21 maggio 2018 ed è corrisposta mensilmente. L'indennità compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro svolto durante il periodo della turnazione ed è corrisposta solo per le ore ordinarie di lavoro prestato nell'ambito del turno prestabilito. Le eventuali prestazioni aggiuntive di lavoro straordinario sono compensate esclusivamente in base alla disciplina dell'art. 38 del CCNL del 14.09.2000.

3. Al personale turnista che presta attività lavorativa secondo le previsioni del turno di lavoro, ricadente in giornata festiva infrasettimanale o domenicale, spetta solo il compenso previsto dall'art. 23, comma 5, del CCNL 21 maggio 2018. Nel caso il lavoratore turnista, eccezionalmente viene chiamato a svolgere una prestazione lavorativa nel giorno assegnato per il riposo settimanale, ha diritto solo all'applicazione della disciplina di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2009, in relazione al numero di ore lavorate.

4. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del Fondo.

5. Al personale turnista è corrisposta una maggiorazione per i turni festivi, notturni, e notturni festivi eventualmente svolti in base agli importi previsti dalla norma della contrattazione collettiva già richiamata.

6. I Servizi eventualmente interessati alla turnazione sono i seguenti:

Settore o servizio interessato	Numeri addetti	Profili professionali
Polizia locale	tutti	Categoria C e ausiliari del traffico
Servizio cimiteriale	3 (tre)	Operatori cimiteriali

IMPORTO ANNUO COMPLESSIVO: € 30.827,00

Art. 9

Indennità di reperibilità (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.

1. L'importo dell'indennità di reperibilità è fissato in €. 10,33, per 12 ore al giorno, salvo il riproporzionamento ed il raddoppio per l'indennità in giornate festive, per come previsto dall'art. 24, del C.C.N.L. 2018.

2. La reperibilità può essere disposta per i seguenti servizi, con apposite ed espresse determinazioni del responsabile di settore competente e nei limiti dello stanziamento economico indicato a fianco di ciascun servizio indicato :

- a) Servizio stato civile (Settore demografico): limite massimo annuo €. 2.000,00;
- d) Servizio cimiteriale : limite massimo €. 1.400,00;
- e) Polizia locale : limite massimo €. 10.000,00;
- f) Servizi manutentivi del Settore tecnico: limite massimo €. 2.000,00 .

3. La reperibilità è disposta, organizzata ed autorizzata dal responsabile di Settore con provvedimento formale secondo le modalità fissate ai commi precedenti e nel rispetto dell'importo economico assegnato a

ciascun Settore.

4.L'indennità di che trattasi compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.

5.L'indennità non è dovuta nel caso il lavoratore, a causa del suo stato di sopraggiunta indisponibilità (es: ferie, malattia, congedi, ecc.), non possa prestare l'eventuale attività di pronto intervento.

6.I servizi di reperibilità devono essere comunicati preventivamente dal Responsabile del Settore, oltre che al personale interessato, al Sindaco, al Segretario comunale, agli altri Responsabili di Settore e al Comando Stazione dei Carabinieri di Belvedere Marittimo.

7. La mancanza dell'autorizzazione formale alla reperibilità costituisce impedimento all'erogazione delle somme di cui al presente articolo.

8.Il numero mensile dei turni di reperibilità per ciascun dipendente non può essere superiore a 8 (otto).

IMPORTO ANNUO COMPLESSIVO: €15.500,00

Art. 10

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative 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) I compensi per lo straordinario elettorale;
- d) I compensi per il lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22 gennaio 2004.

3. Gli incentivi di cui al comma precedente si sommano alla retribuzione di risultato spettante ai titolari di posizione organizzativa.

Art. 11

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

La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

a)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;

b) 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;

c) Il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 12

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

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 30% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione dal computo delle posizioni organizzative.

2. Il contingente è elevato fino al 100 %, per la categoria A e al 50% per la categoria B.

Art. 13

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.150 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 o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

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, servizi per l'infanzia, polizia locale ecc.).

2. Si applica ai dipendenti che dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari. L'Ente può individuare una casistica esemplificativa delle situazioni che possono dare luogo alla concessione dell'orario flessibile, con motivato provvedimento del responsabile del Settore amministrativo, che ha efficacia per tutti i dipendenti comunali.

3. Rimane salva la facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1.

4. 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 .

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, tenendo conto dei criteri della presente norma contrattuale e del provvedimento del responsabile del Settore amministrativo di cui al comma 2 eventualmente adottato.

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 ad un periodo non superiore a sei mesi.
2. 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. Detto periodo può essere superato nei seguenti casi:
 - a) situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - b) presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
 - c) situazioni connesse all'erogazioni di servizi destinati all'infanzia e all'istruzione;
 - d) situazioni connesse alla vigilanza stradale e alla sicurezza pubblica;
 - e) situazioni connesse alle esigenze della manutenzione del patrimonio comunale (es: strade, verde pubblico, servizi idrico, servizio fognario, ecc.) tenuto conto del fatto che il Comune di Belvedere Marittimo è un Comune turistico.

Art.16

Compensi incentivanti ai sensi dell'art.113, del D.L/vo n.50/2016

- 1.L'Amministrazione adotterà un nuovo regolamento disciplinante i compensi previsti dall'art.113, del D.L/vo n.50/2016, in base ai seguenti criteri e modalità:
 - a) Individuazione della percentuale di ripartizione dell'incentivo alle figure individuate in base al comma 2, dell'art.113, del DL/vo n.50/2016;
 - b) previsione dell'incentivo solo per i lavori pubblici e per le forniture di beni e servizi afferenti alle spese d'investimenti, appostati contabilmente nella spesa in conto capitale e per i quali sia stato necessario designare il il DEC (Direttore di esecuzione del contratto);
 - c) esclusione dell'incentivo per i lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria;
 - c) erogazione dell'incentivo solo per I lavori pubblici eseguiti sulla base di un progetto definitivo/ esecutivo validato;
 - d) esclusione dell'incentivo in caso di affidamento diretto;
 - d) determinazione dei tempi di erogazione del compenso incentivante;
 - e) previsione dei casi di penalizzazione.
2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. c) CCNL 2018.

Art. 17

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

1. 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 PP.OO. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo.

Art. 18

Messi Notificatori (art.54, del CCNL 14.09.2000)

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.09.2000, ai messi notificatori è corrisposta una quota parte pari al 50% del rimborso delle spese di notifica, effettivamente incassato, per ogni notificazione di atto dell'amministrazione finanziaria o di altri enti.
2. La liquidazione della quota spettante ai messi notificatori avviene, di norma, semestralmente sulla base delle somme effettivamente introitate dal Comune a titolo di rimborso spese di notifica, risultanti dagli ordini di incasso emessi per tale causale dal Settore finanziario.
3. Fino a quando il messo utilizzerà il proprio automezzo, tenuto conto dell'indisponibilità di un automezzo di proprietà comunale, la quota di cui al primo comma è elevata all'80%.

Art. 19

Risorse destinate a compensare piani di lavoro

1. Le risorse destinate a compensare piani di lavoro sono alimentate dalle seguenti somme:
 - a) Somme che residuano dalle indennità e dalle voci ripetitive dell'utilizzo del fondo del salario accessorio;
 - b) Somme rivenienti dai risparmi dell'anno precedente.
2. Nella determinazione annuale del fondo per il salario accessorio devono essere evidenziate le somme destinate a finanziare i piani di lavoro.
3. I responsabili di Settore possono, anche tenendo conto di eventuali direttive della Giunta Comunale, predisporre dei piani di lavoro finalizzati al miglioramento qualitativo-quantitativo dei servizi e a risolvere criticità organizzative. I piani di lavoro devono essere predisposti in maniera dettagliata con l'indicazione: a) del personale impiegato; b) degli obiettivi che si intendono raggiungere; c) delle modalità di espletamento e della tempistica; d) delle somme destinate a remunerare il piano medesimo, con la specificazione della ripartizione.
4. Gli obiettivi dei piani di lavoro devono essere chiari, misurabili e sfidanti e non possono in alcun modo concernere obiettivi ordinari.
5. I piani di lavoro devono essere approvati con apposita determinazione del Responsabile di Settore.

5. L'erogazione della somma è effettuata a consuntivo, previa adozione di una determinazione del responsabile di Settore in cui si dà atto, con analitica motivazione, del raggiungimento degli obiettivi e previa certificazione del Nucleo di valutazione.
6. E' possibile che i piani di lavoro coinvolgano dipendenti più Settori. Di ciò il responsabile di Settore che adotta il piano deve darne motivata contezza.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 20

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

1. L'indennità compete agli agenti e agli istruttori direttivi della Polizia locale che svolgono servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".
2. 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.
3. La misura dell'indennità è articolata in relazione allo svolgimento per un importo giornaliero pari ad **€.3,00**.
4. La presente indennità non si cumula con l'indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis del C.C.N.L. 2018).
5. Al personale part time detta indennità spetta in misura proporzionata all'impegnativa oraria.

IMPORTO COMPLESSIVO ANNUO: €4.500,00

Art. 21

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

1. Al personale della polizia locale, di categoria C e D, non titolare di posizione organizzativa, a cui con provvedimento formale siano state assegnate funzioni di peculiare delicatezza in qualità di responsabile di servizio (es: polizia stradale, polizia commerciale, contenzioso, controlli impianti pubblicitari, ecc), è riconosciuta un'indennità di funzione pari ad **€. 2.500,00**.
2. Il personale di cui al primo comma è tenuto a sottoscrivere – anche quale misura organizzativa di prevenzione della corruzione e unitamente al Responsabile del Settore - gli atti afferenti alle funzioni formalmente conferite.

IMPORTO COMPLESSIVO ANNUO: €. 7.500,00

TITOLO IV-NORME FINALI

Art.22

Riepilogo dei compensi del salario accessorio

1. I compensi per il salario accessorio previsti, su base annua, dal presente contratto sono così riepilogati, distinti per tipologia e al netto delle voci già consolidate (progressioni orizzontali ed indennità di comparto, pari ad **€. 93.386,00**):

Risorse non contrattabili (Peo + indennità	€. 93.386,00
---	---------------------

comparto)	
Indennità di performance individuale	€.4.000,00
Indennità condizioni di lavoro	€. 17.200,00
Indennità per specifiche responsabilità	€.21.600,00
Indennità di turno	€.30.827,00
Indennità di reperibilità	€.15.500,00
Indennità di servizio esterno	€.4.500,00
Indennità di funzione	€.7.500,00
Compensi per piani di lavoro	////////////////////
Totale	€.194.513,00

2. Le quantità individuate al comma precedente sono indicative e possono essere variate in base alle necessità di utilizzo, fermi restando sia i criteri previsti dal presente contratto che la somma totale del fondo del salario accessorio.

3. I valori finanziari di cui ai commi precedenti si applicheranno sino alla sottoscrizione del prossimo contratto collettivo decentrato integrativo.

4. L'importo per i compensi per i piani di lavoro potrà variare in base all'incremento annuo delle risorse variabili che dovrà essere quantificato in sede di determinazione annuale del fondo per le risorse decentrate.

Art. 23

Ripartizione salario accessorio anno 2019

1. Per l'anno 2019 la ripartizione del salario accessorio avverrà in base ai criteri e alle modalità stabilite nel presente contratto.

2. La ripartizione del salario accessorio di cui al comma 1 avverrà in base ai provvedimenti formali già adottati dai Responsabili di Settore e all'effettivo utilizzo del personale per l'anno 2019.

Art. 24

Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Al personale assunto con contratto a tempo parziale le indennità e gli incentivi previsti dal presente contratto spettano in misura proporzionale al regime orario adottato, con eccezione dei compensi spettanti per i piani di lavoro.

Art. 25
Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

1. Ai sensi dell'art.1 della premessa al CCNL del 06.07.1995 e ai sensi del CCNL del 19.09.2002, in caso di sciopero, per i servizi non esternalizzati o esternalizzabili, si individuano i seguenti servizi pubblici essenziali ed i contingenti minimi di personale, ritenuti indispensabili:

SERVIZIO/UFFICIO	ATTIVITÀ ESSENZIALI	Contingente minimo	
		N.ro	Cat.
Stato Civile	Raccoglimento dichiarazioni di nascita e di morte	1	C o B
Elettorale	Attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi delle operazioni di scrutinio agli uffici competenti		
Servizi Cimiteriali	Accettazione salma	1	B
Polizia Locale	Attività richieste dall' A.G. e interventi in caso di trattamento sanitario obbligatorio; Attività di pronto intervento	1	C o D
Protezione civile	Attività di pronto intervento	2	A, B , C e D

2. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme contrattuali ed alla Legge n.146/1990, vigenti.

Art.26

Controllo e monitoraggio sulla corretta applicazione della Contrattazione collettiva

1. Ai sensi dell'art.184, comma 4, del D.L/vn n.267/2000 è demandato al Settore finanziario il compito di verificare che i provvedimenti di liquidazione del salario accessorio adottati dai Responsabili di Settore siano conformi alla contrattazione collettiva nazionale e alla contrattazione collettiva decentrata integrativa.

2. Il Settore finanziario verificherà che la liquidazione annuale del salario accessorio non sia superiore al fondo quantificato in ragione annua.