

COMUNE DI SAN VALENTINO IN ABRUZZO CITERIORE
(Provincia di Pescara)

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 83 del Reg. Data 21/06/2019	OGGETTO: Approvazione Contratto Decentrato Integrativo parte normativa triennio 2019/2021.
-----------------------------------	--

L'anno duemiladiciannove, il giorno ventuno del mese di giugno alle ore 11,30 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei signori:

- | | |
|---------------------|-----------|
| 1) Antonio D'Angelo | Sindaco |
| 2) Lino Sciambra | Assessore |
| 3) Lorenzo Petrilli | Assessore |

Presenti	Assenti
X	
X	
X	

Presenti n. 3
Assenti n. 0

Partecipa il Segretario comunale dott.ssa Anna Claudia ARDUINO.

Il Sindaco, Ing. Antonio D'Angelo, constatato che gli interventi sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D.Lgs. 18/08/2000, n. 267;

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione:

⇒ il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;

⇒ il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità contabile;

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, hanno espresso parere "favorevole".

APPROVAZIONE CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA
TRIENNIO 2019/2021

Premesso che:

- ai sensi dell'art. 40, comma 3-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto delle disposizioni dello stesso decreto e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- a seguito delle modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, intervenute con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, la contrattazione collettiva ritorna ad assumere una valenza centrale nei rapporti di lavoro del pubblico impiego, alla quale, diversamente dalla novella introdotta con la legge 15 del 2009, viene riassegnata la regolazione del rapporto di lavoro pubblico;
- la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati;
- 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;

Dato atto che:

- l'art.7 del CCNL21/05/2018 disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa ;
 - l'art.8, comma 1 del CCNL 21/05/2018 prevede che il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 e che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale;
 - l'art.8, comma 2 del CCNL sottoscritto il 21.05.2018, prevede che l'Ente provveda a costituire la delegazione datoriale abilitata alle trattative per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi;
- Visto il verbale della seduta di contrattazione e preso atto che in tale sede la delegazione trattante di parte datoriale e le organizzazioni sindacali hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto decentrato integrativo parte normative triennio 2019-2021;
- Visto pertanto l'allegata ipotesi di CCDI parte normativa triennio 2019/2021, stipulata tra la delegazione trattante di parte pubblica e le rappresentanze sindacali;
- Visto il parere favorevole del Revisore dei Conti espresso in data 20/06/2019 con il quale, ai sensi del disposto dell'art. 40-bis, comma 1 e dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., si certificano:
- la compatibilità dei costi del suddetto CCDI con i vincoli di bilancio e con le vigenti disposizioni di legge e di CCNL;
- Visto l'art. 8 del CCNL relativo al personale comparto funzioni locali del 21.05.2018, recante *Tempi e procedure per la contrattazione decentrato integrativa*;
- Ritenuto di autorizzare la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa triennio 2019/2021;
- Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";

Visto il Dlgs 165/2001 e s.m.i.;
Visti i pareri espressi in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'articolo 49 del T.U. EE.LL.;

DELIBERA

- 1) Di dare atto di tutto quanto in narrativa riportato - che qui si intende integralmente richiamato;
- 2) Di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo parte normativa triennio 2019/2021 la cui ipotesi è stata sottoscritta in sede di accordo tra la Delegazione Trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali in data 12 aprile 2019;
 - 2) Di dare atto che copia del contratto collettivo decentrato dovrà essere trasmesso all'ARAN e pubblicato sul sito del Comune nell'apposita sezione dell'amministrazione trasparente nonché all'albo pretorio on-line;
 - 3) Di demandare al Responsabile del Servizio Amministrativo i successive adempimenti;
 - 4) Di dichiarare, il presente atto immediatamente eseguibile, stante l'urgenza.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO DEL COMUNE DI SAN VALENTINO IN ABRUZZO CITERIORE.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI), redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali 21.05.2018 (di seguito CCNL), 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.
3. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 CCNL di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 5 e 7 del CCNL prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
4. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 CCNL di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
5. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati,
ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
 - i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di san Valentino in Abruzzo Citeriore 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 01.01.2019 al 31.12.2021. Con cadenza annuale sono 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 (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL 21.05.2018)

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;
 - indennità ex VIII livelli.
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
3. 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 (lettera b)

1. In sede di CCDI economico 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.
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.
5. Il fondo disponibile è attribuito al personale secondo la disciplina contenuta nel sistema di misurazione e valutazione della performance, oggetto di confronto sindacale ai sensi dell'art. 5, comma 3, lettera b), del CCNL

21.05.2018. Tale sistema va uniformato a principi meritocratici che valorizzino la qualità della prestazione lavorativa, le competenze professionali e la capacità di raggiungere gli obiettivi programmati.

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

1. La misura della maggiorazione è determinata in misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale.
2. L'accordo annuale di ripartizione delle risorse stabilirà la somma destinata alla performance e la percentuale del personale cui attribuire la maggiorazione.
3. La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti almeno pari al 80% del punteggio massimo attribuibile.

Art. 7 - Progressioni economiche (lettera c)

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 anche più categorie.
3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.
4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo. 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.

Art. 8

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

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. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.
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.
4. Il maneggio valori è riconosciuto a coloro che ordinariamente, senza interruzioni e, quindi, in maniera non saltuaria od occasionale, sono addetti trattare denaro contante o altri titoli equivalenti, con assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti.
5. Il Responsabile del Settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.
6. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,50 al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro 1,50 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori

Valori annui maneggiati Importo indennità giornaliera pari a:

- da € 0,00 e fino ad € 3.000,00 = € 0,52
- da € 3.001,00 ad € 10.000,00 = € 1,00
- oltre € 10.000,00 = € 1,55

7. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 4,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
8. Si applicano i criteri di seguito indicati:

ATTIVITA' A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati come individuate dal D.V.R. dell'ente:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

ATTIVITA' DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero

limitato di potenziali beneficiari, appartenenti alle categorie A - B -

C. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

MANEGGIO

VALORI:

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.
- Addetti di P.M. individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli Titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata periodicamente con riferimento all'attività svolta nei mesi precedenti, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione del competente Responsabile dei giorni di effettivo svolgimento delle attività rischiose/disagiate/di maneggio valori.

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

2018) (lettera

f)

1. L'indennità viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
 - b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
 - c) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di Settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate (secondo il criterio di proporzionalità, tenuto conto del numero di dipendenti di Cat. B, C, D assegnato a ciascuna struttura, dei servizi dagli stessi gestiti e del diverso peso della struttura attribuito dal sistema di pesatura).
2. Le fattispecie alle quali il Funzionario PO dovrà fare riferimento sono le seguenti:
 - a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:
 - a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
 - a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
 - a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.
 - b) Responsabilità gestionale, che comprende:
 - b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;
 - b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
 - b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;
 - c) Responsabilità professionale, che comprende:
 - c.1 = Responsabilità di processo;
 - c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
 - c. 3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile APO.
3. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 1.500,00, è determinato con provvedimento del competente Funzionario PO applicando i criteri di cui all'unità tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in relazione al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.
4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
5. I compiti comportanti specifiche responsabilità vengono assegnati annualmente dai Responsabili/Titolari di P.O. con atti formali preventivi adeguatamente motivati e resi noti al personale interessato nonché alla R.S.U. e alle OO.SS.

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
(art. 70-quinquies CCNL)

a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti da 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti da 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti da 1 a 5
b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti da 1 a 5
c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità sistemi relazionali complessi	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti da 1 a 5

PUNTEGGI > INDENNITA'

Da 41 a 45 Punti = €. 1750,00
 Da 33 a 40 Punti = €. 1500,00
 Da 27 a 32 Punti = €. 1.250,00
 Da 21 a 26 Punti = €. 1.000,00
 Da 18 a 20 Punti = €. 750,00
 Da 11 a 17 Punti = €. 500,00

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

1. L'amministrazione disciplina, in sede di contrattazione economica annuale, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, ai sensi dell'art. 72 del CCNL 2018

Art. 11 · Indennità di reperibilità · incremento (art. 24, CCNL 2018) (lettera i) (lettera k)

1. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza, è elevato fino ad un massimo di otto volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi due continuativi. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

2. I compensi spettanti al personale vanno liquidati di norma trimestralmente, con riferimento ai periodi in reperibilità svolti nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze e del piano di reperibilità predisposto dal competente Responsabile del Servizio.

Art. 12 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018) (lettera J)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. La norma mira a realizzare, mediante un sistema di perequazione tra incentivi di legge e retribuzione di risultato, l'equilibrata distribuzione dei compensi incentivanti a favore delle posizioni organizzative.
3. In riferimento alla correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera J) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano esser, i seguenti:
 - a) gli incentivi per le funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
 - b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
 - c) i compensi incentivanti connessi ai progetti di condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 09/05/2006;
 - d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dell'art. 59, comma 1 lett. p) del D.Lgs 446/1997;
 - e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1 lett. b) del D.L.437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese di giudizio.

I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante;

Art. 13 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (lettera m)

1. Il Comune, d'intesa con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i dirigenti incaricati ai fini della sicurezza ai sensi dell'art. 2, lett. d) del D.Lgs. 81/2008, i rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori ed il medico competente, provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti tenendo conto, in particolare, delle misure finalizzate a garantire:
 - il miglioramento delle condizioni di lavoro, da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali;
 - l'abbattimento delle barriere architettoniche, specie per facilitare l'attività di eventuali lavoratori diversamente abili;
 - la fornitura, al personale interessato, dei dispositivi di protezione individuale e di specifici indumenti da lavoro;
 - la prevenzione delle malattie professionali.
2. Per mezzo del medico competente di cui al D.Lgs. n.81/2008 il Comune assicura a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva.
3. Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo il Comune, in sede bilancio, stanZIA apposite risorse finanziarie.

Art. 14 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (lettera n)

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. Detto limite è arrotondato per eccesso al fine di assicurare comunque la costituzione di almeno un rapporto.
2. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 15 - Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000) (lettera o)

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 e liquidate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione a titolo di permesso compensativo, 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. 50 ore.

Art. 16 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018) (lettera p)

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 ad esempio trasporto scolastico, servizi in turno - es. polizia locale, ecc.).
2. La flessibilità prevede un'entrata posticipata di trenta 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. Le parti convengono che, in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, con ulteriori trenta minuti di flessibilità rispetto a quelli di cui al comma precedente, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 17 - Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018) (lettera r) (lettera q)

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. 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.

Art. 18 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (lettera t)

1. Le parti convengono sul fatto che le innovazioni tecnologiche producono inevitabili effetti sulla qualità del lavoro e sull'offerta occupazionale.
2. Tale fattore assume notevole rilievo anche in fase di elaborazione degli ordinari atti di programmazione e, più in generale, sulla performance organizzativa degli enti.
3. Ai fini di governare i riflessi di questi rapidi processi evolutivi sull'organizzazione interna del lavoro risulta di fondamentale importanza agire in due direzioni, specie nell'ottica di migliorare il livello dei servizi erogati alla comunità locale:
 - lo sviluppo formativo del personale, da perseguire mediante sia costanti interventi di aggiornamento che mirate iniziative di specializzazione e riqualificazione professionale;
 - la modernizzazione ed implementazione delle apparecchiature e strumenti di lavoro.
4. In tale contesto il Comune, nell'ambito delle disponibilità di bilancio, stanZIA specifiche risorse.

Art. 19 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (lettera u)

1. L'art.67, comma 7, del CCNL 21 maggio 2018 dispone che la spesa derivante dal fondo decentrato e dalle retribuzioni di posizione e risultato per le posizioni organizzative deve essere comunque contenuta entro il limite previsto dall'art.23, comma 2, del D.Lgs. n.75/2017, secondo cui l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.
2. Qualora si ravvisi l'esigenza di dover incrementare l'ammontare complessivo delle risorse destinate, nel 2016, al finanziamento delle retribuzioni di posizione e risultato e ciò comporti superamento del limite, le parti convengono che, in sede di CCDI economico annuale, vanno adottate le misure più opportune al fine di evitare che, tale incremento, possa comportare una riduzione del fondo decentrato.

Art. 20 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (lettera v)

1. Le parti convengono di adottare, tenuto conto di quanto stabilito dall'art.15, comma 4, del CCNL 21 maggio 2018, i seguenti criteri generali ai fini di determinare la misura annua della retribuzione di risultato spettante alle posizioni organizzative:
 - Il Comune destina all'istituto, annualmente, una quota non inferiore al 15% dell'ammontare complessivo delle risorse finalizzate ad erogare nel 2016, cioè nell'anno posto a riferimento come limite di spesa dall'art.67, comma 7, del CCNL 21 maggio 2018 e dall'art.23, comma 2, del D.Lgs. n.75/2017, le retribuzioni di posizione e risultato a tutte le posizioni organizzative al tempo presenti;
 - l'importo destinato a finanziare la retribuzione di risultato, come sopra determinato, è erogato alle posizioni organizzative sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - la valutazione della performance delle posizioni organizzative avviene considerando sia il rendimento, ossia il raggiungimento degli obiettivi previsti dagli strumenti ed atti di programmazione dell'ente, sia il comportamento, ossia la condotta tenuta allo scopo di raggiungere i risultati attesi;

- nel caso di conferimento ad un dipendente, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, all'incaricato è attribuito, ai sensi dell'art.15, comma 6, del CCNL 21 maggio 2018, un compenso integrativo della retribuzione di risultato, raggugliato alla durata dell'incarico stesso, la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione in godimento alla posizione organizzativa presa in carico. Per definire la percentuale dell'integrazione l'ente tiene conto della complessità delle funzioni da assolvere, del livello di responsabilità connesso all'incarico e del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati.
2. L'effettiva erogazione della retribuzione di risultato spettante alle posizioni organizzative è consentita a condizione che, nell'esercizio di riferimento, sia stata ultimata l'attività di misurazione e valutazione della performance di tutto il personale dell'ente, il comune abbia adottato tanto il piano quanto la relazione sulla performance e il nucleo di valutazione abbia positivamente validato la relazione sulla performance.

Art, 21 - Turnazioni (lettera l) (lettera z)

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

1. L'indennità compete al personale di Polizia Locale, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, che, in via continuativa, rende la propria ordinaria attività lavorativa in servizi esterni di vigilanza.
2. Tenuto conto delle caratteristiche ambientali, dimensionali ed organizzative dell'Ente, le parti convengono di determinare l'indennità, che spetta solo nelle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, con un minimo della metà dell'orario di lavoro giornaliero previsto, nella misura di € 1,50 al giorno.
3. L'indennità è liquidata di norma trimestralmente, con riferimento all'attività svolta nel trimestre precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di

rilevazione delle presenze e dell'attestazione con la quale il Responsabile della Polizia locale rende noto all'Ufficio Personale i nominativi degli operatori aventi diritto al compenso.

Art. 23 - Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018) (lettera w)

1. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCDI economico annuale e sulla base della Conferenza dei Responsabili di Settore.
2. L'indennità può essere riconosciuta al personale di Polizia Locale, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, per remunerare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
3. Il fondo disponibile è assegnato in gestione al responsabile della Polizia Locale il quale, con specifico provvedimento da trasmettere in copia all'Ufficio Personale, determina la misura annua dell'indennità spettante agli operatori nel rispetto sia dei limiti fissati dall'art.56-sexies del CCNL 21.05.2018 che dei principi di buona fede, correttezza e ragionevolezza, tenendo conto dei seguenti criteri generali:
 - a) OPERATORE DI POLIZIA MUNICIPALE: da 0 a 500,00 euro;
 - b) SOTTUFFICIALE: da 501,00 a 1000,00 euro;
 - c) UFFICIALE: da 1001,00 a 1500,00 euro.

All'interno di ogni fascia l'importo viene assegnato prioritariamente in base a:

- grado rivestito;
- rilevanza delle funzioni assegnate;
- autonomia operativa correlata all'esercizio delle funzioni;
- responsabilità istruttoria di procedimenti amministrativi;
- attribuzione della competenza ad adottare il provvedimento finale;
- implicazione dell'attività di coordinamento di personale;
- assegnazione della delega a sostituire il caposettore in caso di assenza.

f. L'indennità viene erogata annualmente sulla base del provvedimento adottato dal responsabile della Polizia Locale

Art. 24 - Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questo determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- 1) Contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
- 2) Finalità assistenziali, nell'ambito delle misure del welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;
- 3) Erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art. 25 - Trattamenti accessori fissati per legge (lettera g)

1 Le parti convengono che, ai fini dell'attribuzione al personale dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, i relativi criteri generali siano definiti in sede di CCDI e poi recepiti in appositi regolamenti disciplinatori.

2 A titolo esemplificativo e non esaustivo tali compensi riguardano:

- gli incentivi per funzioni tecniche, previsti dall'art.113 del D.Lgs. n.50/2016;
- gli incentivi connessi all'attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, previsti dall'art.3, comma 57, della legge n.662/1996 e dall'art.59, comma 1, lettera p), del D.Lgs. n.446/1997;
- gli incentivi derivanti dall'applicazione dell'art.43 della legge n.449 /1997.

- 3 L'ammontare delle risorse destinate ad erogare i vari compensi è stabilito nel CCDI economico annuale.
- 4 Tutti i compensi vanno erogati, al personale avente diritto, nel rispetto delle condizioni e delle procedure previste in materia dalla legge, dai CCNL di comparto e dai regolamenti comunali.

TITOLO V - NORME FINALI

Art. 26 - Procedure di verifica

1. In relazione a quanto stabilito dall'art. 8, comma 7, del CCNL 21.05.2018 il presidente della delegazione di parte datoriale, con cadenza annuale, convoca le parti per verificare lo stato di attuazione del presente contratto.

Art. 27 - Clausole finali

1. Le parti convengono che la disciplina di cui all'art. 56-ter del CCNL 21.05.2018 in materia di prestazioni del personale in occasione dello svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato, applicabile con la stipula del presente contratto, troverà concreta attuazione solo dopo l'adozione dell'apposito regolamento comunale.
2. Per quanto non previsto dal presente contratto si fa rinvio alle disposizioni previste in materia dalle leggi e dai contratti collettivi nazionali di lavoro nel tempo vigenti.

COMUNE DI SAN VALENTINO IN ABRUZZO CITERIORE

PROVINCIA DI PESCARA

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Data 20 giugno 2019	OGGETTO: Parere sulla proposta di deliberazione avente ad oggetto: "APPROVAZIONE CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA".
---------------------	---

L'Organo di Revisione economico finanziaria

Ricevuta in data odierna il testo della proposta di deliberazione avente ad oggetto "APPROVAZIONE CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA" è chiamato ad esprimere il proprio parere in merito alla proposta medesima;

Esaminata la suddetta proposta di deliberazione che prevede di approvare la parte normativa del contratto decentrato integrativo per il triennio 2019/2021 nell'ipotesi sottoscritta il 12 aprile 2019 in sede di accordo tra la Delegazione Trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali,

Visto il D.Lgs. n. 267/2000; il D.Lgs. n. 118/2011; D.Lgs. n. 165/2001; il D.Lgs. n. 126/2014;

Visto lo Statuto Comunale;

Visti i vigenti Regolamenti comunali di contabilità, controlli interni e ordinamento degli uffici;

Visto il bilancio di previsione per il triennio 2019-2021;

Verificato che i costi della CCDI risultano compatibili con il permanere degli equilibri di bilancio

CERTIFICA

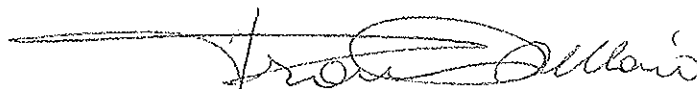
La compatibilità della presente determinazione con i vincoli di bilancio e pertanto esprime parere

FAVOREVOLE

sulla proposta di deliberazione in oggetto

Letto, approvato e sottoscritto.

L'Organo di Revisione economico-finanziaria
f.to Dott. Francesco DI MAIO



COMUNE DI SAN VALENTINO IN ABRUZZO CITERIORE
(Provincia di Pescara)

OGGETTO: Approvazione Contratto Decentrato Integrativo parte normativa triennio 2019/2021.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA E CONTABILE

Il sottoscritto Funzionario Responsabile del Servizio, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267, esprime il proprio parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile.

San Valentino in A.C. 21/06/2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to (Rag. Nicola Morsella)

Letto, approvato e sottoscritto:

IL SINDACO
F.to Antonio D'ANGELO

IL SEGRETARIO
F.to ARDUINO Anna Claudia

E' copia conforme all'originale.

li, 28/10/2019



IL SEGRETARIO
(ARDUINO Anna Claudia)

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio;

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata:

- Pubblicata all'Albo Pretorio di questo comune per quindici giorni consecutivi a partire dalla data odierna;
- Comunicata con lettera n. **5065** di Prot. in data **28/10/2019** ai Capigruppo Consiliari, ai sensi dell'art. 125, D.Lgs. n. 267/2000;
- Comunicata al Prefetto ai sensi dell'art. 135 D.Lgs. n. 267/2000 con nota n. _____ di Prot. del _____;

li, 28/10/2019

IL SEGRETARIO
F.to ARDUINO Anna Claudia

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio;

ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva:

- Perché dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, D.Lgs. n. 267/2000;
- In data _____ essendo trascorsi dieci giorni dalla data di inizio di pubblicazione.

li, _____

IL SEGRETARIO
F.to _____