



COMUNE DI SANTA NINFA
Libero Consorzio Comunale di Trapani

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
Periodo 2019-2021

L'anno **duemiladiciannove**, il giorno diciotto (18) , del mese di dicembre alle ore 11,45, ha avuto luogo l'incontro tra

la delegazione di parte pubblica:

Presidente dott.ssa Letizia Interrante (Segretario comunale reggente)

Componente arch. Vincenzo Morreale

Componente rag. Girolama Mauro

i rappresentanti delle seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali

CISL/FP Vito Spina - delegato dal Segretario generale CISL con nota prot. 17597/2019

UIL/FPL Giorgio Macaddino

DICCAP-SULPM Donato Giglio

la Rappresentanza sindacale unitaria:

Caraccia Giuseppe

Sebastiano Biondo

Barraco Antonino

Al termine della riunione dopo ampia discussione in seno alla quale sono state apportate modifiche ed integrazioni, le parti hanno sottoscritto l' allegata ipotesi di C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di SANTA NINFA, di cui appresso.

Le parti si danno reciprocamente atto che, la sottoscrizione della presente ipotesi equivale a sottoscrizione definitiva, laddove l'organo politico esecutivo collegiale, in sede di autorizzazione alla sottoscrizione ai rappresentanti di parte pubblica, una volta acquisito il parere dell'organo di revisione contabile, non apporti modifiche e integrazioni al testo allegato.

L'attestazione di avveramento della superiore condizione viene effettuata dal segretario comunale con la firma in calce al presente atto.

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto decentrato integrativo si inserisce nel contesto normativo che trae origine dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni e nel contesto contrattuale del Contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni locali sottoscritto in data 21 maggio 2018 e riportato in seguito semplicemente come "contratto 2016/2018".
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal d.lgs. n. 150/2009, successive modifiche ed integrazioni, come da ultimo con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 ed

in particolare, delle norme che dettano i criteri di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale del **Comune di Santa Ninfa** con rapporto a tempo indeterminato, determinato, tempo pieno o part-time, anche se comandato o distaccato inquadrato nelle categorie A, B, C, D.
2. Il presente contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui al successivo art. 7.
3. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) dell'art. 7, possono essere negoziati con cadenza annuale.
4. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione in esso contenuta. Dell'avvenuta stipulazione si porta a conoscenza di tutto il personale in servizio mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale.
5. Le parti si impegnano a riaprire la trattativa sui contenuti del presente accordo qualora venisse approvato un nuovo contratto collettivo nazionale, su istituti che demandano nel dettaglio alla contrattazione integrativa.
6. Con cadenza annuale saranno individuate e verificate le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e le eventuali integrazioni potranno essere apportate annualmente sulla base di verifiche derivanti dall'attuazione di processi di riforma e di riordino dei servizi.
7. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

Art. 3 - Procedure per la sottoscrizione del contratto

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed è immediatamente efficace in quanto:
 - a) firmato per la parte sindacale dalla R.S.U., previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti opportuni ed i cui risultati devono essere resi pubblici e sia firmato da almeno un rappresentante sindacale delle OO.SS. firmatarie del CCNL;
 - b) firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previo parere dell'organo di revisione economico – finanziario.
2. Gli effetti giuridici sostanziali decorrono dal termine indicato al precedente art. 2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU

Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che:

Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 5 – Relazioni sindacali

1. Per quel che riguarda agli istituti contrattuali insiti nel sistema delle relazioni sindacali e dell'esercizio dei diritti e delle libertà sindacali si rimanda alle vigenti disposizioni contrattuali in materia.

Art. 6 - Materie oggetto di contrattazione decentrata

1. Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie indicate nell'art. 7 del CCNL del 21.5.2018.

Art. 7 – Strumenti di premialità

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del contratto 2016/2018 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del contratto 2016/2018;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies del contratto 2016/2018;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quinquies del contratto 2016/2018;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del contratto 2016/2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter dello stesso contratto;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del contratto 2016/2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
 - i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
3. È destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) del presente articolo, la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3 del contratto 2016/2018 e specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse. Sono esclusi da detti vincoli le risorse per specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale e delle risorse derivanti dai rimborsi spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria.

Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e delle performance sono ripartite annualmente dall'Amministrazione previo accordo con le parti sindacali, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;

- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - 1) la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - 2) la programmazione operativa e gestionale;
 - 3) la definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - 4) la predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - e) il monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - f) i controlli e la validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - g) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:
 - 1) raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.
3. Le parti concordano che le somme non utilizzate o non attribuite e relative alle risorse certe, stabili e continuative, vengono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Art. 9 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione degli altri istituti contrattuali, ma devono comunque essere pari, almeno al 30% dell'intero budget.
2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce "applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
3. Le risorse di cui al comma 2 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:
 - a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto anche del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
 - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
Accesso A	1
Accesso B1	1,10

Accesso B3	1,20
Accesso C	1,30
Accesso D1	1,40
Accesso D3	1,50

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

- c) le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
 - d) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, in tal modo si ottiene il budget di risorse assegnato a ciascun settore.
4. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati per come valutati dal Nucleo di valutazione (art. 18 CCNL 01/04/1999).

Si ricorda che in applicazione dell'art. 5 del D.Lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli enti locali gli obiettivi devono essere :

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard predefiniti;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

I dipendenti, pertanto, devono conoscere prima gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi del settore devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente.

5. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dal Nucleo di Valutazione in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente; esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.
6. Alla performance organizzativa è destinato il 50% delle risorse di cui al presente articolo secondo le seguenti modalità:
- a. il 10% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance organizzativa complessiva dell'ente, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
 - b. il 30% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance organizzativa del settore di appartenenza, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
7. Il restante 60% delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi effettuata dal Responsabile degli Uffici e dei Servizi (individuato in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs 267/2000) compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso secondo le modalità e procedure (performance individuale) di cui al sistema di valutazione:
- a. l'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la valutazione dei comportamenti professionali attesi (performance individuale) avviene di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo secondo la seguente tabella:

A - valutazione compresa tra	B - Risorse performance individuale
Da 91 a 100	100%
Da 81 a 90	80%
Da 61 a 80	60%
Da 0 a 60	0%

- b. prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale l'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso); le risorse decurtate costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.
- c. Per poter percepire il compenso individuale il dipendente dovrà aver prestato servizio per almeno sei mesi nel corso dell'anno. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
- Congedo ordinario e permessi sostitutivi delle festività soppresse
 - Riposi compensativi e recupero lavoro straordinario

8. Al termine del processo di valutazione le somme residue verranno ulteriormente distribuite sulla base dei medesimi parametri e principi di cui ai punti precedenti.

Art. 10 - Differenziazione del premio individuale. Differenziazione del premio individuale (art. 69 ccnl 21.05.2018)¹

1. La maggiorazione di cui all'art. 69, comma 2 del contratto 2016/2018, è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente e verrà erogata a non più del 5% dei dipendenti che per ogni profilo di posizione economica di accesso come indicate all'art.12 co. 2 del CCNL 21/05/2018 hanno conseguito la votazione più alta.

In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:

- a) non aver mai percepito la maggiorazione suddetta;
 - b) media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
 - c) il più anziano di servizio nell'ente.
2. Le disposizioni del presente articolo entrano in vigore dal 01/01/2019.

Art. 11 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. Le progressioni economiche avvengono secondo la metodica valutativa del presente articolo, sulla base dei seguenti criteri generali di massima, in applicazione dell'art. 23 del d.lgs. n. 150/2009.
2. Le parti convengono, in applicazione dell'art. 16 del contratto 2016/2018, a decorrere dal 1° gennaio 2019, i seguenti criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche nelle diverse categorie:
 - a) al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si quantificano, annualmente, le risorse della parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo del personale da destinare alle progressioni economiche, ripartite tra le categorie in modo proporzionale al numero dei dipendenti a tempo indeterminato aventi diritto. Gli eventuali residui tra le somme attribuite andranno ad integrare le risorse destinate a capienza ad eventuali ulteriori progressioni economiche. Successivamente eventuali residui andranno sulla performance individuale;
 - b) sono ammessi alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'Ente alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, fondazioni ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni economiche; a tal fine il

¹ Art. 21 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Comune di Santa Ninfa richiederà all'Ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio;

- c) per poter partecipare alla selezione occorre aver maturato un'anzianità di servizio di ventiquattro² mesi al 31 dicembre dell'anno precedente nella categoria economica di posizione precedente;
- d) ai fini della maturazione del triennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno;
- e) sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti;
- f) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del responsabile dell'ufficio del personale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 15 (quindici) giorni.
- g) i dipendenti interessati possono presentare, entro i termini assegnati nell'avviso, apposita domanda. I candidati nella domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta, dovranno autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
- h) i dipendenti che avranno fatto domanda di partecipazione saranno valutati sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio. Non saranno ammessi a selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non abbiano ottenuto almeno la media di 60/100 dei punteggi di valutazione. Per costruire le graduatorie ed eliminare, in parte, le differenze delle valutazioni tra i diversi settori, si individuano le seguenti fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta:

FASCIA	MEDIA VALUTAZIONI TRIENNIO PRECEDENTE	PUNTEGGIO
1 [^]	95-100	60
2 [^]	90-94	50
3 [^]	80-89	40
4 [^]	60-79	30

- i) per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria, presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni;
- j) ai fini della progressione economica si tiene conto altresì:
 - 1) dell'esperienza acquisita maturata nel profilo professionale di riferimento, nella misura di massimo 20 punti: 0,7 punto per ogni anno, per i primi dieci anni a ritroso e 1,3 punti per ogni anno, per i secondi dieci anni;
 - 2) dell'attitudine a sviluppare la propria attività con competenza ed assiduità nel tempo, che garantisca, nello stesso tempo, un'equa ed equilibrata assegnazione di risorse, nella proporzione inversa, alle progressioni conseguite, come da Tabella:

NUMERO PROGRESSIONI	PUNTEGGIO
0	20
1	16
2	12
3	9
4	6
5	3
oltre	1

- k) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente che si trova nella posizione economica meno elevata, con maggiore anzianità di servizio ed in caso di ulteriore parità al più anziano di età;
- l) ogni dipendente sottoscrive per ricevuta la propria scheda di valutazione. In caso di opposizione è assegnato un termine massimo di giorni dieci per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile dell'ufficio personale decide in via definitiva.

² Lettera così sostituita dalla Delegazione Trattante del 15.12.2020, ai fini di adeguare il periodo dei 24 mesi disposto dall'art. 16 del CCNL, in luogo dei precedenti 36 mesi

3. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'ultimo biennio, hanno ricevuto una sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale, come da leggi e contratti collettivi nazionali vigenti.

CAPO II – LE INDENNITÀ

Art. 12 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro. Individuazione misure e definizione criteri generali

1. L'Ente corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
- a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.

2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella resa da altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella resa da altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di 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 resa da altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità; la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità.

L'erogazione della suddetta indennità nella misura sopra riportata è subordinata all'effettiva prestazione e viene erogata sulla base della certificazione resa dal responsabile del settore.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di rischio:

- Utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. 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;

L'erogazione della suddetta indennità nella misura sopra riportata è subordinata all'effettiva prestazione e viene erogata sulla base della certificazione resa dal responsabile del settore. Si conviene che il rischio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

4. Si individuano i fattori implicanti il maneggio valori come segue:

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della

funzione di “agenti contabili”, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.

- L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui ai precedenti commi, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00, ed è fissata in € 3,00/giorno;
 - Personale con funzioni di agente contabile:
 - a) Media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500,00 € 1,00/giorno
 - b) Media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500,00 ed € 1.000,00 € 2,00/giorno
 - c) Media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1.000,00 € 3,00/giorno
5. Tale indennità sarà erogata in unica soluzione l'anno successivo a quello di competenza.
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del contratto 2016/2018 e trova applicazione a far data dalla stipulazione del presente contratto decentrato.

Art. 13 - Indennità per specifiche responsabilità. Definizione criteri generali

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti del contratto 2016/2018, può essere riconosciuta una indennità nell'importo come appresso definito.
2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70-quinquies del contratto 2016/2018, possono essere configurate quelle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti responsabili di posizione organizzativa, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
3. Le fattispecie alle quali i responsabili dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a) conduzione e coordinamento di strutture organizzative dotate di un proprio grado di autonomia/complessità responsabilità;
 - b) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, con funzioni vicarie del Responsabile di Area esercitate in alternanza con lo stesso;
 - c) conduzione e coordinamento di attività procedimentale-amministrativa connotata da un proprio grado di autonomia/complessità responsabilità;
 - d) conduzione e coordinamento dell'attività operativa di un significato numero di risorse umane.
4. Si prevedono due gradi di responsabilità:

Responsabilità di “Grado A”:
E' attribuita al personale di categoria D, o in mancanza di categoria C, formalmente incaricato della responsabilità di procedimento/i complesso/i e del coordinamento di un servizio.

Responsabilità di “Grado B”:
la seconda tipologia denominata “grado B” comprende i dipendenti di categoria D, C e B incaricati formalmente di responsabilità.
5. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018, si stabiliscono i criteri di quantificazione della medesima, sulla base dei punteggi assegnati in base alla scheda allegata.
6. Tale indennità è determinata secondo la seguente tabella e criteri di punteggio ed economici:

	GRADO A	IMPORTO	GRADO B	IMPORTO
IV LIVELLO	Da punti 14 fino a 18	2.500,00	Da punti 14 fino a 18	1.500,00
III LIVELLO	Da punti 11 fino a	2.000,00	Da punti 11 fino a	1.300,00

	13		13	
II LIVELLO	Da punti 7 fino a 10	1.700,00	Da punti 7 fino a 10	1.000,00
I LIVELLO	Fino a 6	1.000,00	Fino a 6	500,00

SCHEDA DI VALUTAZIONE RESPONSABILITA'

Riferimento della valutazione	GRADO A PUNTI DA 1 A 3	GRADO B PUNTI DA 1 A 3
A) Responsabilità		
Responsabilità giuridica formalmente attribuita ed effettivamente esercitata in base a sottoscrizione di atti	Oltre 3 procedimenti complessi congiuntamente a coordinamento del servizio o di personale	Fino a 3 procedimenti complessi
	Alta esposizione verso la magistratura ordinaria e contabile	Ricadute dei procedimenti verso la magistratura ordinaria e contabile
B) Professionalità		
Conoscenze tecnico giuridiche	Sono richieste contestualmente buone conoscenze giuridiche e tecniche derivanti da esperienze nel servizio	Sono richieste alternativamente o conoscenze giuridiche o tecniche derivanti da esperienza nel servizio
C) Complessità		
Complessità	Presenza di attività che richiedono soluzioni complesse a causa di variabilità interna/esterna	Presenza di attività a media prefigurabilità che richiedono anche soluzioni specialistiche di problemi
Relazioni interne	Presenza significativa di relazioni di tipo organizzativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi complessi	Presenza significativa di relazioni di tipo collaborativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi
Relazioni esterne	Presenza significativa di relazioni propositive con istituzioni o utenti	Presenza significativa di relazioni collaborative o con istituzioni/organismi esterni
TOTALE COMPLESSIVO		

7. Una ulteriore indennità di importo pari a €. 300,00 annui lordi, compete al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:
- le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
8. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dal 1° gennaio 2019, non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, nell'anno successivo a quello di competenza. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione, che comunque non possono essere inferiori a sei.

Art. 14 - Attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva. Definizione criteri generali

- Per gli incentivi di seguito elencati si conviene quanto segue:

- a) per le funzioni tecniche (art. 113, comma 2, D.Lgs. 50/2016): le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito nell'apposito Regolamento vigente nell'Ente, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;
 - b) recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p) D.Lgs. 446/1997): le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal Regolamento vigente nell'Ente, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;
 - c) recupero evasione IMU e TARI (art. 1 comma 1091 Legge 145/2018): le parti prendono atto che, qualora ricorrano le condizioni, l'Ente, con proprio regolamento, prevede che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, sia destinato al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017;
 - d) per i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997. Le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal Regolamento vigente nell'Ente;
 - e) per i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio. Nella liquidazione delle spese a favore dell'ufficio tributi, se assistito da funzionari dell'amministrazione, si applica la tariffa vigente per gli avvocati e procuratori con la riduzione del venti per cento degli onorari di avvocato ivi previsti. La riscossione avviene mediante iscrizione a ruolo a titolo definitivo dopo il passaggio in giudicato della sentenza;
 - f) mediante appositi avvisi pubblici si individua il personale dipendente chiamato a svolgere le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, resi al fuori dell'ordinario orario di lavoro; per tali finalità sono riconosciuti dei compensi che confluiscono nel fondo risorse decentrate i cui oneri relativi trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzate per legge.
2. Gli oneri concernente l'erogazione dei compensi di cui al comma precedente trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.

CAPO III – RAPPORTO DI LAVORO

Art. 15 - Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente è istituito il servizio di pronta reperibilità, da attivare anche in seno all'Area Servizi Tecnici, secondo le disposizioni di cui all'art. 24 del contratto 2016/2018. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno.

Art. 16 - Turnazione

1. Nell'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, si istituiscono turni giornalieri di lavoro, secondo le disposizioni di cui all'art. 23 del contratto 2016/2018.
2. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

Art. 17 - Rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Le parti prendono atto che, come previsto dall'art. 55 comma 8 del CCNL 21/5/2018, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate in sede di contrattazione integrativa decentrata, è possibile elevare il contingente di personale co rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al comma 2 del citato articolo di un ulteriore 10% massimo.
2. Le parti concordano di individuare come gravi situazioni familiari, ai fini della concessione della trasformazione utilizzando l'ulteriore contingente di cui al summenzionato articolo, al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per i quali sia riconosciuta, dalle strutture territorialmente competenti, una invalidità, anche temporanea, pari o superiore al 50%.

Art. 18 - Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di n. 9 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. 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. Le risorse corrispondenti non spese nell'anno e trasportate nell'anno successivo, costituiscono una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'Ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Art. 19 - Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita, definite dall'Ente, previo accordo sindacale.
2. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
3. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.
4. La flessibilità positiva o negativa è consentita entro un limite orario mensile di massimo 12 ore. La compensazione tra la flessibilità negativa e la positiva è giornaliera. Le eventuali eccedenze o debiti orari devono essere recuperati nell'ambito del mese di maturazione delle stesse, secondo le modalità e i tempi concordati con i responsabili delle aree organizzative.
5. Il tempo lavorato in più o in meno nell'ambito delle fasce di flessibilità è gestito autonomamente dal dipendente e trova compensazione solo all'interno delle medesime fasce orarie; è esclusa, pertanto, ogni altra modalità di recupero della flessibilità negativa o di ristoro della flessibilità positiva.
6. Il vincolo per cui l'eventuale debito orario derivante dalla fruizione da parte del lavoratore di spazi di flessibilità oraria, in entrata o in uscita, deve essere recuperato nel mese di maturazione, conformemente all'avviso dell'ARAN³ non ha portata assoluta, ma, potrà, entro certi limiti, essere derogato, ove tale opzione corrisponda ad una effettiva necessità di soddisfare future, specifiche e precise esigenze organizzative ed operative dell'ente. Si può derogare, indi a tale limite, in considerazione della fattispecie dell'eventuale sopraggiungere di un impedimento, oggettivo ed impreveduto, che non consenta al lavoratore il recupero orario entro il mese di maturazione del debito orario (una malattia insorta che si protragga per una durata tale nel mese da non consentire la prestazione dovuta entro il termine prestabilito, nell'ipotesi, ugualmente avente carattere di eccezionalità, della fruizione della flessibilità oraria proprio nell'ultimo giorno del mese, nella necessità di soddisfare specifiche ed oggettive esigenze organizzative dell'ente stesso).
7. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del contratto 2016/2018;
 - d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

³ CFL35

Art. 20 - Orario multiperiodale

1. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario multiperiodale, di cui all'art. 25 del contratto 2016/2018, saranno individuati contestualmente di anno in anno e non superano, rispettivamente, le 13 settimane.

Art. 21 - Orario di lavoro

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
2. Per ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, che saranno specificati, in appositi accordi, previo specifiche direttive dell'Ente, il limite di cui al comma 2 può essere elevato fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi.
3. Una diversa durata della pausa giornaliera, di cui all'art. 26 del contratto 2016/2018, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
 - a) personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b) personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n.104/1992;
 - c) personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del contratto 2018-2020;
 - d) personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e) personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
4. Può essere autorizzata una pausa non inferiore ai 10 minuti anche prima del raggiungimento delle 6 ore consecutive di lavoro.
5. Il personale che opera nei nidi e nelle scuole dell'infanzia (anche custodi e cuoche) vista la peculiarità del servizio non è tenuto a effettuare la pausa.

Art. 22 - Lavoro straordinario

1. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio.
2. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del ccnl dell'1.4.1999 può essere elevato con separati accordi, previa specifiche direttive dell'Ente, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.

Art. 23 - Individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni

1. Non può essere obbligato all'effettuazione di lavoro notturno, secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001, il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari:
 - a) beneficiario delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992.
2. Potrà essere, altresì escluso, dall'effettuare lavoro notturno, il personale:
 - a) che sia inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del contratto 2016/2018;
 - b) che si trovi in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - c) sia impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
3. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno del bambino.

Art. 24 – Telelavoro

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.

2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. Con apposito regolamento, secondo la disciplina di cui all'art. 1 del ccnl 14.09.2000, verranno definite le modalità ed i criteri applicativi.
4. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. È possibile prevedere una o più giornate al mese in cui il dipendente garantisce la presenza nel luogo di lavoro concordato con il dirigente responsabile.
5. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto è la residenza privata del dipendente.

CAPO IV – SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 25 - Indennità di servizio esterno personale Polizia Municipale (art. 56-quinquies ccnl 21.05.2018)

1. L'indennità compete al personale di polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza in via continuativa, intesi come attività che si svolgono in ambienti esterni alla sede del comando.
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, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di polizia locale nel territorio del Comune di Santa Ninfa, viene concordata in € 5,00 al giorno, nel rispetto del tetto massimo assegnato nella ripartizione.
4. L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione rilasciata dal Responsabile del servizio/comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per almeno metà della giornata lavorativa.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06.07.1995 e s.m.i.;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Art. 26 - Indennità di funzione personale Polizia Municipale (art. 56-sexies ccnl 21.05.2018)

1. Al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa e a cui è affidata la responsabilità del servizio di vigilanza, viene assegnata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1, pari ad € 2.000,00 è determinata tenendo conto specificatamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 21/05/2018;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06.07.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56 – quinquies del CCNL 21/05/2018;
 - è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL 21/05/2018.

Art. 27 - Prestazioni del personale di Polizia Municipale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art. 56-ter ccnl 21.05.2018 e art. 22 comma 3 bis del D.L. 50/2017)

1. Ai sensi dell'art. 22 comma 3 bis del D.L. 50/2017 l'ente pone a carico del soggetto privato le ore di servizio ordinario e straordinario effettuate dal personale di polizia municipale al fine di garantire la sicurezza e fluidità della circolazione in occasione di attività ed iniziative di carattere privato. Le predette ore di servizio effettuato a favore di privati sono così disciplinate:
 - a) qualora il servizio ricada in orario ordinario di lavoro e venga effettuato con il solo personale normalmente in servizio, gli eventuali oneri di salario accessorio (turnazione, maggiorazioni festive/notturne, etc.) costituiscono risorse aggiuntive;

- b) qualora il servizio sia reso in orari fuori dall'ordinario orario di lavoro e/o con personale extra questo si considera lavoro straordinario e viene retribuito come prescritto dall'art. 56-ter del ccnl 21.05.2018);
- c) l'amministrazione pone a carico del soggetto privato i costi di cui sopra anche in assenza di specifica richiesta, laddove reputi che sia indispensabile l'effettuazione di servizi di polizia stradale. Il costo a carico del privato dovrà essere perfezionato prima dell'evento, secondo quanto stabilito nell'apposito regolamento.

CAPO VI DISPOSIZIONI FINALI

Art. 28 – Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei CCNL nel tempo vigenti.