L’anno 2019 il giorno ventitre del mese di Dicembre si è riunita presso la Sala consiliare del Comune di Radda in Chianti, la delegazione trattante per la sottoscrizione dell’accordo del Contratto collettivo decentrato integrativo per il personale dipendente del Comune DI RADDA IN CHIANTI per il triennio 2019 – 2021 e per l’utilizzo della parte economica anno 2019,
Si precisa che il presente testo tiene conto della pre intesa sottoscritta il 30 agosto 2019 integrata e modificata a seguito della riunione del personale dell’11 ottobre 2019.
Si prende atto delle dimissioni rese in data 17/12/2019 da Tassini Letizia eletta nelle liste RSU – CGIL come rappresentante sindacale, a seguito della intervenuta nomina quale Responsabile del Servizio Affari Generali del Comune di Radda in Chianti, con decreto del Sindaco in data 30/08/2019.

Sono presenti i Sigg.:
parte pubblica:

- Dr.ssa Alessandra Capaccioli – Presidente della Delegazione trattante;
- Carla Mariotti
- Vito Benvenuti
- Letizia Tassini

Componenti RSU:

- Enrico Bandini
- Luigi Aterini
- Franco Ferrari

Rappresentanti OO.SS.:

- CGIL – Cesare De Sanctis
- CISL – Guido Petreni

INTESA CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019 - 2021

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2
Ambito di applicazione

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

Art. 3
Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal .1^ gennaio 2019..... al ...31 Dicembre 2021.
Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 – Strumenti

1. Le parti convengono che il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti e che attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
   - Si attua il contemperamento della missione del servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
   - Si migliora la qualità delle decisioni assunte;
   - Si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
2. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

A) Partecipazione;

B) Contrattazione integrativa;

A) La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto - di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta in :

- **Informazione;**
- **Confronto;**

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 ed esaminata. L'informazione deve essere data nei tempi , nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

Sono pertanto oggetto di informazione preventiva tutte le materie oggetto di confronto e di contrattazione integrativa, costituendo il presupposto per la loro attivazione.

Il diritto di informazione assume carattere obbligatorio, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs n. 165/01, nei casi in cui i processi di riorganizzazione degli uffici comportino l'individuazione di esuberi o l'avvio di processi di mobilità. In tali casi, le pubbliche amministrazioni sono tenute anche ad avviare con le OO.SS. un esame sui criteri per l'individuazione degli esuberi o sulle modalità per i processi di mobilità. Decorsi trenta giorni dall'avvio dell'esame, in assenza dell'individuazione di criteri e modalità condivisi, la pubblica amministrazione procedere alla dichiarazione di esubero e alla messa in mobilità.

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 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 l'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 30 giorni. Al termine del confronto è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 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 165/2001;

g) La verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione al caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
h) I criteri generali di priorità per la mobilità tra sede di lavoro dell'Amministrazione;
i) Linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

B) La contrattazione integrativa è consentita, negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge, nelle seguenti materie:

a) Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate;
b) Criteri generali degli istituti del salario accessorio e per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.
c) I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
d) L'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.
e) L'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 – quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
f) I criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 70 – quinquies comma 1;
g) I criteri generali per l'attribuzione degli istituti di salario accessorio per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
h) L'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 comma 1;
i) La correlazione tra i compensi di cui all'art. 18 comma 1 lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
j) L'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 comma 3 per il numero dei turni ei reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione dei tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
k) L'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23 commi 2 e 4 in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
l) Le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro;
m) L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53 comma 2;
n) Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore ai sensi dell'art. 38 bis del CCNL del 14/9/2000;
o) I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
p) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22 comma 2 CCNL 21/5/2018;
q) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14/9/2000;
r) l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicane, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23 comma 2 del D. Lgs n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;

s) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizioni organizzative;
t) il valore dell'indennità di cui all'art. 56 – sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
u) il completamento ed integrazione dei criteri definiti dal CCNL per la progressione economica all'interno della categoria, ivi compresi quelli relativi alla valutazione;
v) verifica delle condizioni per l'integrazione sino all'1,2% del monte salari 1997 nella parte variabile del fondo;
w) programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione ed aggiornamento professionale;
x) pari opportunità;
y) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;

La contrattazione integrativa è esclusa:

a) per le materie attinenti all'organizzazione degli uffici e alla gestione dei rapporti di lavoro, in quanto assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione, con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati;
b) le materie coperte da riserva di legge ai sensi della legge 421/92, essa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali ed è deputata ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici.

3. Le parti si impegnano a garantire la disponibilità per la convocazione delle delegazioni entro quindici giorni, ogni qualvolta una di esse ne faccia richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza; in ogni caso , date e modalità degli incontri, dovranno essere preventivamente concordate tra le parti.

4. Gli accordi sottoscritti saranno resi noti a cura dell'Amministrazione.

5. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis comma 1 del D. Lgs 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 10 giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

6. Ogniqualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso , entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

7. Presso l'Ufficio personale è conservata una raccolta degli accordi sindacali e dei verbali ai quali hanno accesso il personale dipendente e le organizzazioni sindacali.

Art. 5 – Delegazione trattante

1. La delegazione trattante è composta:
   - Per la parte sindacale dalle OO.SS. territoriali di categoria firmatarie del CCNL e dalle RSU aziendali;

- Per la parte pubblica: dal Segretario comunale che la presiede, e dai Responsabili dei Servizi. Potrà assistere alle sedute il Sindaco e/o l'Assessore al personale.

2. Le riunione sono ritenute valide quanto sia presente almeno il Presidente per l a parte pubblica e per la parte sindacale la maggioranza delle sigle sindacali rappresentate nelle R.S.U. (ferme restando le possibilità di delega individuate nel regolamento di funzionamento delle stesse, già acquisito dall'Ente) anche in assenza delle OO.SS. territoriali.
3. Le funzioni di verbalizzazione delle sedute sono affidate ad un componente della delegazione di parte pubblica.
4. Per l'approfondimento di specifiche problematiche (organizzazione del lavoro, ambiente, igiene e sicurezza del lavoro, servizi sociali ecc. – come da art. 25 comma 1 del CCNL1998/2001) possono essere costituite, previo accordo di entrambe le parti, Commissioni bilaterali con il compito di analizzare le suddette problematiche e formulare proposte in merito. La costituzione di detti organismi non potrà comportare alcun onere aggiuntivo per l'Ente ed essi non hanno funzioni negoziali , ma solo consultive.

Art. 6 – Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini di cui sopra dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016 – 2018, allegando il verbale riepilogativo e concordato tra le parti contenente le ragioni del mancato accordo.

Art. 7 Convocazione, svolgimento e periodicità delle riunioni

1. Le riunioni della delegazione trattante saranno convocate dall'Amministrazione, anche su richiesta del rappresentante delle RSU e/o delle rappresentanze sindacali territoriali di categoria. In tal caso l'ordine del giorno corrisponderà a quanto indicato nelle motivate richieste di convocazione.
2. Il Presidente di parte pubblica provvede all'effettuazione delle convocazioni, le quali dovranno pervenire ai componenti la delegazione, a mezzo posta elettronica e, ove ciò non sia possibile mediante posta ordinaria, almeno tre giorni prima di quello fissato per l'adunanza.
3. Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare.
4. Al termine di ogni seduta, viene steso un verbale che deve riportare la sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative concordate. Copia dei verbali e degli accordi raggiunti saranno consegnati alle parti al fine di darne adeguata pubblicità.
5. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, viene di norma, alla fine dell'incontro, fissata la data della riunione successiva.

Art. 8 Agibilità sindacali

1. Le riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale si tengono, di norma, al di fuori dell'orario di lavoro.
2. Le parti, qualora ravvisino la necessità e l'urgenza in merito alla trattazione di problematiche di particolare interesse, possono concordare incontri nell'ambito dell'orario di lavoro, i quali non comporteranno riduzione del monte ore a disposizione per la RSU.
3. I permessi retribuiti previsti dal D. Lgs n. 81/08 a favore del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, sono stabiliti secondo quanto previsto dalla particolare normativa.
4. I permessi sindacali verranno richiesti al competente responsabile del servizio il quale trasmetterà all'Ufficio personale apposita comunicazione al fine del conteggio dei permessi sindacali utilizzati.
5. L'Amministrazione garantirà l'esercizio delle agibilità sindacali avendo cura di assicurare ai servizi le necessarie sostituzioni o modalità organizzative del lavoro.

Art. 9 Diritto di pubblicità ed affissioni

1. I componenti delle RSU e delle OO.SS. territoriali hanno diritto di affiggere nelle apposite bacheche, predispose in luoghi di facile accesso e di agevole consultazione per tutto il personale, materiale di interesse sindacale e del lavoro, in conformità alle leggi sulla stampa.

Art. 10 Dotazione strumentali

2. La R.S.U. nell'ambito dei permessi sindacali spettanti può avvalersi della strumentazione dell'Ente (fotocopiatrice) per la riproduzione di materiale di interesse sindacale, in conformità alle leggi sulla stampa.
3. Alla R.S.U. ed alle strutture aziendali delle OO.SS. è consentito l'utilizzo delle strumentazioni informatiche anche ai fini della trasmissione dell'informazione.

Art. 11 Locali

1.L'Ente pone a disposizione delle R.S.U. e delle OO.SS. rappresentative l'uso di locali per consentire l'esercizio della loro attività e per lo svolgimento delle assemblee . Le ore necessarie per le assemblee vengono considerate nel monte ore previste dal CCNL per lo svolgimento delle assemblee sindacali.

2. le ore di assemblea tenuta fuori dell'orario di lavoro certificate dalla presenza ad inizio e fine iniziativa saranno recuperate dai partecipanti come riposo compensativo. Il personale partecipane è tenuto ad effettuare la timbratura di servizio dandone notizia, circa la causale, all'Ufficio personale.

TITOLO III - RISORSE DECENTRATE

Art. 12 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art.31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII livelli.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

.

Art. 13
Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa **(30%)** del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto (parte variabile del fondo), 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.

Art. 14
Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

L'importo da destinare alla corresponsione dei compensi diretti ad incentivare la performance individuale viene quantificato, nel limite del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, e verrà attribuito al 10% , arrotondabile per eccesso e per difetto, del personale in forza a tempo indeterminato che avrà conseguito nell'anno di riferimento la valutazione più elevata risultante dalla graduatoria unica.
In caso di parità verrà privilegiato il dipendente a cui non è stata attribuita negli anni precedenti.
In fase di prima applicazione si procederà mediante sorteggio.
In caso di rapporto di lavoro part-time si procederà ad una decurtazione sul valore della performance individuale nella stessa percentuale in cui è articolato il rapporto stesso.

Art. 15
Progressioni economiche

1) A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2) Le progressioni economiche avvengono secondo la metodica del presente articolo, sulla base dei seguenti criteri generali di massima, in applicazione dell'art. 23 del d. lgs. N. 150/2009.

3) 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 Comune di Radda in Chianti richiederà all'Ente di utilizzazione , le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio;
C. Per poter partecipare alla selezione occorre avere maturato un'anzianità di servizio di trentasei mesi al 31 dicembre dell'anno precedente , di cui almeno 12 maturati presso l'Ente, nella categoria economica di posizione iniziale e gradualmente più elevata per le posizioni successive, come da tabella sotto riportata:

Categoria A		**Categoria B**		**Categoria C**		Categoria D	
A1		B1		C1		D1	
A2	3 anni	B2	3 anni	C2	3 anni	D2	3 anni
A3	3 anni	B3	3 anni	C3	3 anni	D3	3 anni
A4	3 anni	B4	3 anni	C4	3 anni	D4	3 anni
A5	3 anni	B5	3 anni	C5	3 anni	D5	3 anni
A6	4 anni	B6	4 anni	C6	4 anni	D6	4 anni
		B7	4 anni			D7	5 anni
		B8	5 anni				

Tale tabella sarà applicata a tutto il personale, fatto salvo per i soggetti che nell'anno di riferimento raggiungeranno i fini pensionistici per i quali occorre avere un'anzianità di almeno 24 mesi;

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 del personale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 gg. Esso viene affisso per lo stesso periodo nelle bacheche aziendali ben visibili e comunicato , anche per vie brevi a tutto il personale.
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 VALUTAZIONE TRIENNIO PRECEDENTE
1^	95-100
2^	90-94
3^	80-89
4^	60-79

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, riparametrate, eventualmente, solo per contenuto, da un colloquio con l'interessato.

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 punti 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	10
1	8
2	6
3	4,5
4	3
5	1,50
OLTRE	1

k) il punteggio riconoscibile per il parametro di cui alla precedente lettera h) è pari a 70;

l) 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;

m) 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 della posizione organizzativa del personale decide in via definitiva.

n) Qualora un valutato eccepisca errori o omissioni nelle valutazioni, entro un termine di dieci giorni , potrà richiedere una verifica alla conferenza dei servizi, presieduta dal Segretario comunale, la quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni.

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.

La Giunta Comunale, in sede di linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica prevederà la percentuale massima del fondo che può essere destinata alle progressioni economiche nel triennio.

Art. 16
Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. 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. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

1) Guida automezzi, trattori, scuolabus ecc.
2) Utilizzo di strumenti meccanici particolarmente pericolosi
3) Spegnimento di piccoli incendi
4) Piccoli lavori di manutenzione e riparazioni con uso di martelli, chiavi inglesi e piccola attrezzatura elettrica
5) Utilizzo di macchine operatrici e cestello elevatore
6) Manutenzione aree verdi e cippi con sfalcio erba
7) Pronto intervento sulle strade (sistemazione buche, posizionamento transenne)
8) Manutenzione impianti elettrici
9) Attività connesse ai servizi cimiteriali

Per tali attività è prevista un'indennità pari a **€ 1,20** per ogni giorno di effettivo svolgimento.

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.
<u>L'indennità di disagio è riconducibile ad attività che prevedono in modo programmato, frazionamenti dell'orario settimanale in più rientri giornalieri che comportano un orario prolungato per più di dieci ore giornaliere.</u>

Tale indennità compete inoltre per attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità a condizione che:

a) la prestazione sia richiesta da soggetti autorizzati (titolari di P.O. o chi ne fa le veci; dipendenti incaricati di particolari responsabilità di coordinamento);
b) si tratti di prestazione non programmabile, posta in essere solamente in caso di inderogabile ed effettiva necessità;

- per fronteggiare eventi imprevisti che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;
- per esigenze di funzionalità dei servizi comunali o per operazioni connesse ad eventi imprevedibili ed urgenti che possono avere implicazioni con la pubblica sicurezza, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole, l'autonomia temporale e relazionale del singolo;
- La misura dell'indennità per disagio è pari **a € 7,70** al giorno in cui vengono svolte le attività sopra dette.

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile . A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

1. medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; 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 comporta maneggio di valori.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

   a) media mensile ***complessiva*** di valori maneggiati fino a € 1.000,00 : indennità di € 0,80 giornaliera

   b) media mensile ***complessiva*** di valori maneggiati superiore ad € 1.001,00 e inferiore a € 5.000,00: indennità di € 1,00 giornaliera.

   c) media mensile ***complessiva*** di valori maneggiati superiore ad € 5.001,00 : indennità di € 1,80 giornaliera
4. La media mensile di valori maneggiati è desunta dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.

5. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, non si può superare il valore massimo di contratto, pari ad €10,00 al giorno.
6. Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente e comunque almeno una volta all'anno, lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Art. 17
Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza.
Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dovranno essere individuate dal Responsabile del Servizio con atto scritto, da cui devono emergere le effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità e il relativo livello di autonomia.
L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità deve essere adeguatamente motivato e riferirsi ad un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare.
L'importo massimo destinato a dette indennità deve essere stabilito in sede di contrattazione decentrata annuale.
La sua attribuzione verrà valutata e stabilita dalla Conferenza dei Responsabili dei Servizi integrata con il Segretario Comunale tenendo conto delle proposte dei singoli Responsabili.

COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA' fino ad un max di 30 punti
Responsabilità istruttorie di procedimenti particolarmente complessi, correlate ad un ufficio quale unità organizzativa complessa, con trattazione di più materie diverse tra loro con conoscenza di diverse discipline: **da 26 a 30 punti**
Responsabilità correlate ad un ufficio quale unità organizzativa semplice, con trattazione di una materia specifica o particolare conoscenza di natura tecnica.e/o responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (coordinamento di risorse umane); R*esponsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale* **da 16 a 25 punti**
Gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali. Responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati con sottoscrizione degli elaborati. **da 0 a 15 punti**

LIVELLO DI AUTONOMIA fino ad un max di 30 punti
Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente. **da 21 a 30 punti**
Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata. **da 11 a 20 punti**
Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile di PO di riferimento. **da 0 a 10 punti**

2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente/responsabile competente a consuntivo.

3. Ai sensi dell'art. 70-quinquies comma 2 può essere riconosciuta un'indennità fino ad un massimo di **€ 350,00** a favore per:

- Qualifiche di ufficiale di Stato civile, anagrafe ed Ufficiale elettorale;
- Responsabile dei tributi (con firma di atti a rilevanza esterna);
- Personale con specifiche responsabilità e/o incarichi nel servizio di protezione civile.
- Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Art. 18
Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)
In relazione all'istituto sono attivati i seguenti interventi:
a) incentivare iniziative di carattere culturale, ricreativo o sportivo a favore dei dipendenti e delle dipendenti;
b) favorire l'adesione a forme di assistenza sanitaria privata per i dipendenti e le dipendenti ed i propri familiari;
c) estendere le forma di previdenza complementare già prevista per la P.L. alla generalità dei dipendenti e delle dipendenti;
d) il concorso alle spese per i libri di testo per i figli e le figlie di dipendenti sino alla scuola secondaria di secondo grado.
e – previdenza complementare Perseo Sirio per vigili urbani con utilizzo del 10% dei proventi del codice della strada riferiti all'anno precedente.
Tenendo conto delle disponibilità economiche del fondo e delle volontà del personale, l'Amministrazione comunale si impegna a contattare eventuali brokers per attivare gli interventi sopra previsti entro sei mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto.

Art. 19
Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)
.
In caso di attivazione del servizio di reperibilità:
1. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di ..9... volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi ..4.. continuativi (periodo invernale).
L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.
2. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad euro 13,00 *(13,00 euro max)* in presenza di:
a) situazioni di cui al comma 1 e per la reperibilità prestata nelle seguenti giornate festive: Natale, Pasqua, Capodanno , 15 agosto.

Art. 20
Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)
1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;
e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari.
Non si prevede una riduzione percentuale del premio di risultato.

Art. 21

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

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, *con esclusione del lavoro straordinario*;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

L'Amministrazione Comunale si impegna a stanziare nel Bilancio preventivo di ogni anno, la somma necessaria per la formazione del Responsabile della sicurezza e dei dipendenti.

Art. 22
Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

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

Art. 23
Banca delle ore (art. 38 bis, CCNL 14.9.2000)

Ferma restando la regolamentazione già in atto regolante le prestazioni di lavoro straordinario si procede ad inserire la banca delle ore secondo le seguenti specifiche:
1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, *tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio*.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n..12... ore.

Art. 24

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

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, *servizi in turno, personale appartenente alla Polizia Municipale* ecc.).
2. Si applica a tutti i dipendenti, fatti salvi i servizi di cui al comma 1.
4. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di **30**. minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali,

antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura (*ovvero* nella fascia che va dalle ore .9.30... alle ore..12,30.. e nei giorni di rientro pomeridiano dalle ore 15,30 alle ore 17,30.

5. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere per periodi limitati, di utilizzare ulteriori forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 25
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. A decorrere dal 31/12/2018 con valenza dal 1/1/2019, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;

b) Il fondo come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera f), viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O. applicando la seguente formula:

$R = F / \Sigma p \times p.i.$ Dove: R= Retribuzione di risultato F = Fondo complessivo Σp = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione p.i. = punteggio individuale

c) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione/ Piano performance. d) nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

e) al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;

f) per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico.

Art. 26
Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

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 IIII - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 27
Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza.
2. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa". Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede dell'ente per la parte maggioritaria (più di tre ore) delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità.
3. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.
4. Si ritiene di attribuire l'indennità nella misura **di € 1,25** al giorno di effettiva presenza in servizio
5. L'erogazione delle indennità al personale interessato avviene mensilmente , sulla base dei dati desunti: dalla attestazione del Responsabile del Servizio in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.
6. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

Art. 28
Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.

Al personale di Cat. C titolari di responsabilità di procedimenti complessi , potrà essere attribuita da parte del Responsabile del Servizio l'indennità di cui al presente articolo. Tale indennità viene attribuita a n. 1 unità che svolga all'interno dell'Ufficio le più alte funzioni di coordinamento e controllo in misura massima di **€ 1.200,00.**

Qualora il personale della Polizia locale abbia già attribuita la responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. f) del Ccnl 1.04.1999, l'indennità di funzione sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità anche nella misura dell'importo attribuito.

Tale indennità verrà erogata annualmente in base ai mesi di effettivo servizio prestato, dietro attestazione del Responsabile del Servizio.

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

Art. 29
Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n.285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186,186-bis e 187 dello stesso Codice.
2. L'ente stanzia le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.
3. Con il presente contratto integrativo sono finanziati i seguenti progetti:
a) .**Servizi notturni**.....
4. L'Ente destina una quota dei proventi in esame per finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del Contratto.

Art. 30 – Prestazioni del personale di Polizia Municipale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art. 56 ter CCNL 21 maggio 2018 e art. 22 comma 3 bis del D.L. 50/2017)

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 effettuate 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 maggio 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;
d) Dovrà essere adottato specifico regolamento per disciplinare le modalità di effettiva applicazione della norma.

Art. 31 – Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.