



## COMUNE DI SAN PIETRO IN CARIANO

PROVINCIA DI VERONA

V. Chopin, n° 3

tel. 045-6832111

fax 045-6801268

p. i. 00261520233

[www.comune.sanpietroincariano.vr.it](http://www.comune.sanpietroincariano.vr.it)

[info@comune.sanpietroincariano.vr.it](mailto:info@comune.sanpietroincariano.vr.it) - PEC: [sanpietroincariano.vr@cert.ip-veneto.net](mailto:sanpietroincariano.vr@cert.ip-veneto.net)

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019-2020-2021 PARTE GIURIDICA.

L'anno **duemiladiciannove**, addì 04 del mese di SETTEMBRE nel palazzo comunale di San Pietro in Cariano a seguito della preintesa per la stipula del CCDI 2019-2020-2021 parte giuridica, **la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale**

Visti gli artt. 40 e 40 bis del D.Lgs. 165/20012;

Visto l'art. 8 del CCNL 21/05/2018;

Vista l'attestazione del Revisore dei Conti espressa in data 01.07.2019 sulla compatibilità delle disposizioni previste dal CCDI con le norme in materia di personale;

Vista l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato, approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 96 del 03/07/2019, esecutiva;

Provvedono in data odierna alla definitiva sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo aziendale del 2019-2020-2021 parte giuridica nel testo allegato al presente verbale.

*Letto, confermato e sottoscritto*

**Per l'Amministrazione Comunale**

Banterle Emanuela – Responsabile Settore Risorse Umane –Presidente della delegazione di parte pubblica



---

**Rappresentanti R.S.U.**

Gardin Bruno



---

Buttura Vittorino Gianluca



---

**Rappresentanti Sindacali firmatari del contratto**

C.I.S.L. – Tirapelle Angela



---

C.S.A. – Gavedini Nicola



---

C.G.I.L. – Rossoni Elisabetta



---

U.I.L. – Bognin Marco



---

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di San Pietro in Cariano  
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)**

**Art. 1**

**Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di San Pietro in Cariano e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 01.01.2019, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. La sua durata è triennale salvo:
  - a. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. Per quanto concerne l'istituto della produttività il termine per il pagamento sarà entro l'anno successivo l'anno di riferimento.

**Art. 2**

**Formazione ed aggiornamento professionali**

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. A tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale nell'importo massimo previsto dai vincoli di legge. Sono esclusi dal citato limite i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite delle risorse stanziato previste dal vigente CCNL.
3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21.5.2018. *L'organismo paritetico per l'innovazione nelle modalità previste dall'art. 10 e la delegazione di parte sindacale nelle modalità previste dall'art. 8 possono proporre modifiche a tale piano.*
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21.5.2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'aver avuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

CISL FP

UIL FPL

CGIL FP

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di San Pietro in Cariano  
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)**

8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque una rotazione del personale e pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.
10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative secondo il presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
11. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, purché sia stato rilasciato un attestato finale, secondo quanto previsto dal comma 7 del presente articolo.

**Art. 3**

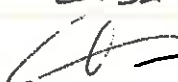
**Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza**


1. L'amministrazione provvede, con delibera di Giunta Comunale, alla destinazione delle risorse ex art. 208 CdS. In tale ambito destina un importo individuale per ogni agente di polizia municipale, pari a € 700,00 annui in quota fissa e € 300,00 annui da riproporzionare al raggiungimento o meno del limite di ACCERTATO, a livello di verbali emessi di competenza dell'anno di riferimento.
2. Di tale fondo sono beneficiari gli Agenti e Ufficiali del corpo di Polizia Locale con funzioni di vigilanza in servizio con rapporto a tempo indeterminato.
3. Le risorse relative ai contributi al Fondo Sirio-Perseo ed alle finalità assistenziali di cui all'art. 72 del CCNL 23.05.2018 sono assegnate proporzionalmente all'orario di lavoro e versate secondo le modalità previste dai rispettivi ordinamenti.

**Art. 4**


**Disciplina del lavoro straordinario**

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2019 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in €. 21.848,79.
2. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. E' diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate (in caso di recupero spetta la maggiorazione prevista dall'art. Art. 38 CCNL 2000 qualora sia stata attivata la banca delle ore).
3. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.
4. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei

CISL FP  


UNIFPL  




CGIL FP  






**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di San Pietro in Cariano  
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)**

soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

5. A domanda del dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti entro il 31 gennaio successivo la maturazione dello stesso.

**Art. 5  
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di **condizioni lavoro**, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

**Art. 6  
Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria**

1. Viene stabilita una flessibilità rispetto al normale profilo orario pari a ore "1" per il personale impiegatizio e cioè: 7.30/8.30 – 13.30/14.30; rientri 14.30/15.30 – 17.30/18.30 esclusi gli uffici aperti al pubblico durante tale orario. Per chi anticipa l'orario di ingresso alle 7.30 il rientro può essere anticipato alle 14 mantenendo sempre fissi gli orari di cui sopra. Il personale part time può beneficiare solo di una flessibilità posticipata di 30 minuti.
2. Non si applica la flessibilità al personale operario e turnista.
3. Al fine di un corretto funzionamento del sistema informatico delle timbrature, a tutto il personale escluso dalla flessibilità è consentita una tolleranza di cinque minuti onde evitare eccessi di autorizzazioni, tale tolleranza deve essere compensata in giornata.



CISL FP



UIL FPL



CGIL FP



CCIAA



San Pietro



**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di San Pietro in Cariano  
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)**

**Art. 7**

**Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa**

1. Preso atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano confermati fino al 31/03/2019 sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca. Ferme restando le procedure di cui all'art. 14 c. 4. dal 01/04/2019 entrerà in vigore il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative secondo le procedure ed i criteri generali che saranno oggetto di preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018.

**Art. 8**

**Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative**

1. In applicazione degli artt. 15, c. 5, e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2019 in un importo massimo pari ad Euro 125.575,00 corrispondente a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2016.
2. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui precedente comma, una somma pari al 18% è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative, pari ad Euro 22.603,50.

**Art. 9**


**Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate**

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.

**Art. 10**

**Indennità condizioni di lavoro.**

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a) del CCNL 21.5.2018, sono definite nella misura di euro 1,60 al giorno per effettiva esposizione al rischio.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute). E' inoltre definita un'indennità di €. 1,00 al giorno di presenza per le attività che implicano il maneggio dei valori.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1 e rapportata al tempo parziale assegnato ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
7. L'indennità di disagio non è attualmente prevista nel Comune di San Pietro in Cariano.

CISL FP  


UILFPL  


CGIL FP  


CCDI  


**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di San Pietro in Cariano  
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)**

**Art. 11  
Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità**

**INDENNITA' DI TURNO**

- a) per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018.
- b) Al personale turnista è corrisposta una indennità sulla base di quanto di seguito stabilito:
  - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- c) La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
- d) Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
- e) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

**INDENNITA' DI REPERIBILITA'**

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018, è:

1. corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
2. quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
3. non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
4. qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestatato;
6. non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale;
7. la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 23.5.2008.
8. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

**Art. 12  
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

1. Il finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è definito nella misura massima di euro 18.000,00 annui.

*[Handwritten signatures and stamps]*  
CGIL TP  
CISL FA  
UILFPL

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di San Pietro in Cariano  
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)**

2. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore secondo la scheda allegato A "Pesatura particolari responsabilità aggiuntive".
3. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di settore, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza.
4. Non spettano tali indennità nei seguenti casi:
  - periodi di aspettativa per maternità;
  - periodi di aspettativa facoltativa;
  - incarichi limitati nel tempo;
  - periodi di almeno 60 giorni consecutivi di malattia,
  - ferie solidali.
5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
6. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

**Art. 13**

**Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinquies  
comma 2**

1. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
2. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui all'art. 12 del presente CCDI del presente articolo nella misura massima di € 350,00 annuali.
3. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 300,00
b) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€300,00

Si specifica che tale indennità verrà corrisposta sempre nella misura massima di euro 300,00 annui per eventuali altre figure individuate.

4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
6. Non spettano tali indennità nei seguenti casi:
  - periodi di aspettativa per maternità;
  - periodi di aspettativa facoltativa;

CGIL FP  
*[Signature]*

C.SL FP  
*[Signature]*

UIL FPL  
*[Signature]*



**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di San Pietro in Cariano  
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)**

- incarichi limitati nel tempo;
- periodi di almeno 60 giorni consecutivi di malattia,
- ferie solidali.

7. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

**Art. 14**

**Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale art. 56 quinquies**

1. Il finanziamento dell'indennità di servizio esterno del personale appartenente al personale della polizia locale è finanziato, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), del CCNL 21.5.2018, con il fondo risorse decentrate.
2. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente.
4. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in Euro 2,50, per ogni giornata di servizio svolto all'esterno.
5. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 9.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività.
7. Non spettano tali indennità nei seguenti casi:
  - periodi di aspettativa per maternità;
  - periodi di aspettativa facoltativa;
  - incarichi limitati nel tempo;
  - periodi di almeno 60 giorni consecutivi di malattia,
  - ferie solidali.
8. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

**Art. 15**

**Indennità di funzione personale della Polizia Locale art. 56 sexies**

Si rinvia l'applicazione dell'art. 56 sexies del CCNL 21/05/2018 alla revisione del nuovo regolamento del Corpo di Polizia Municipale del Comune di San Pietro in Cariano.

CCP

CISL FA

UIL FPL

CGIL FP

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di San Pietro in Cariano  
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)**

**Art. 16**

**Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.**

1. Il finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2019, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è definito nella misura degli importi storicizzati relativi all'anno 2018 incrementato di un importo da decidere di anno in anno in contrattazione decentrata.
2. Le parti danno atto che:
  - a. la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
    - i. per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
    - ii. per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
    - iii. per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
    - iv. per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
  - b. il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
  - c. al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza e riconosciuta l'anzianità di servizio maturata presso altra amministrazione.
3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2019/2021 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse. Tale metodologia è proposta solo per l'anno 2019.
4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

FATTORE	PERCENTUALE
1. Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione (verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi).	60%
2. Esperienza (anzianità nella categoria economica di appartenenza)	40%

- a) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
- b) in caso di ulteriore parità l'età anagrafica del dipendente, dando precedenza al più anziano di età.
- c) In caso di mobilità al dipendente sarà riconosciuta la valutazione relativa alla media ponderata del triennio precedente con riparametrazione in caso di difformità dei punteggi.
5. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza sono richiesti i seguenti requisiti per essere ammessi alla selezione:
  - a. anzianità di servizio di 3 anni quale periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, al 31.12 dell'anno precedente di attivazione della procedura;
  - b. alla progressione economica non partecipa il personale dipendente che nel triennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto passato e ingiudicato o abbia avuto una valutazione pari o inferiore a 350 punti (media ultimo triennio).

CGIL FP  
T.O.

UIL FPL

CGIL FP

CGIL FP

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di San Pietro in Cariano  
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)**

6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

**Art. 17**

**Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale**

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: *"L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali."* E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto.
2. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 si rinvia al regolamento in corso di approvazione, che costituirà parte integrante e sostanziale del presente contratto.
3. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto all'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018, sono considerate economie di bilancio.

**Art. 18**

**Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000**

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000 si prevede che una quota parte pari al 50% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori in proporzione alle notificazioni effettuate da ciascuno.

**Art. 19**

**Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo**

1. Le eventuali risorse destinate al finanziamento delle risorse variabili del fondo ex art. 67 comma 5 lett. b) CCNL 21.5.2018 in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), del CCNL 21.5.2018, sono definite in sede di contrattazione decentrata.
2. Le eventuali risorse di cui al comma precedente verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica del responsabile del settore della prestazione effettuata e dei risultati ottenuti.

**Art. 20**

**Premi correlati alla performance**

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di San Pietro in Cariano  
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)**

2. Il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
3. Preso atto dei primi due commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance:

RISORSE RESIDUE	DESTINAZIONE	Performance individuale	Performance collettiva
STABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	30 % INDIVIDUALE	70 % COLLETTIVA
EVENTUALI VARIABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	30 % INDIVIDUALE	70 % COLLETTIVA

4. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018 si conviene di assegnare alla performance individuale il 30% dei premi attribuiti al personale valutato positivamente stabilendo di individuare 1 unità per area attribuendo a ciascuna area una quota equamente ripartita.

5. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dal Nucleo di Valutazione.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUP.

L'erogazione della quota di produttività residua (individuale e collettiva) dovrà avvenire mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale entro 10 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione.

6. Il compenso erogato sarà proporzionale alla effettiva presenza in servizio, partendo da una base teorica di presenze pari a 365 giorni annui con in detrazione tutte le assenze ad eccezione delle seguenti:

- congedi ordinari e riposo sostitutivo per festività soppresse (4 giornate);
- assenze per malattia o infortuni dovuti a causa di servizio;
- permessi sindacali retribuiti;
- riposi compensativi e recupero straordinario;
- riposo per donazione di sangue e midollo;
- astensione obbligatoria per maternità per la durata convenzionale di 5 mesi;
- corsi di aggiornamento professionale,
- visita medico collegiale;
- riduzione dell'orario per motivi di allattamento delle lavoratrici madri;
- L. 104/92.

7. Esclusione

- coloro che abbiano subito condanne penali o civili per interessi privati in atti di ufficio, o comunque per motivi inerenti il servizio,
- coloro per i quali sia stata chiesta nel corso dell'anno la proroga del periodo di prova;
- le persone a comando negli altri Enti;

8. La valutazione dei lavoratori in base agli obiettivi raggiunti spetta ai Responsabili di Settore nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema di valutazione adottato.

9. Il modello di valutazione garantisce una verifica intermedia. Tale verifica è finalizzata a garantire l'informazione ai lavoratori sul grado di raggiungimento degli obiettivi.

FP CGIL

UNIFPL

CISLEP

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di San Pietro in Cariano  
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)**

10. Le risorse disponibili, dopo il pagamento dei vari istituti del salario accessorio, vengono ripartite per Aree in riferimento al personale in servizio in ciascuna Area;
11. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi offerti, mediante la realizzazione di programmi, piani di attività e progetti strumentali basati su sistemi di programmazione e di controllo quali quantitativo dei risultati.
12. Eventuali economie provenienti dal fondo per il lavoro straordinario e dall'impiego delle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità di cui all'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. 22/1/2004, verificatesi a seguito della liquidazione delle competenze relative all'anno di riferimento, verranno destinate ad integrare le risorse destinate al pagamento dei compensi per la produttività e il miglioramento dei servizi.
13. Secondo quanto previsto dalla normativa vigente le risorse aggiuntive che annualmente l'amministrazione intende finanziare saranno suddivise tenendo conto della performance individuale rilevata e valutata in ragione delle seguenti componenti:
  - i) *raggiungimento degli obiettivi assegnati;*
  - ii) *analisi dei risultati conseguiti;*
  - iii) *qualità della prestazione;*
  - iv) *comportamento professionale.*
14. *Si prevede una riduzione percentuale dei compensi legati alla suddivisione delle risorse decentrate per il personale che nel corso dell'anno di riferimento ha fruito di altri incentivi in forza di leggi speciali (recupero icip, progettazione, pianificazione, sponsorizzazioni, ecc).*
  - i) *decurtazione del 25% per chi ha percepito oltre il doppio della quota lorda media pro capite*
  - ii) *decurtazione del 50% per chi ha percepito oltre il triplo della quota lorda media pro capite*
  - iii) *decurtazione del 100% per chi ha percepito più di quattro volte la quota lorda media pro capite.*
15. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
16. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro l'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.

**Art. 21  
Disposizione finale**

1. 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.
2. 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 ad esclusione delle materie oggetto di diverse tipologie di relazione sindacale.

CISL FA

UIL FPL

FP CGIL

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di San Pietro in Cariano  
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)

**PESATURA PARTICOLARI RESPONSABILITA' AGGIUNTIVE (Allegato A)**

**1) COMPLESSITA' GESTIONALE (N° PERSONE GESTITE NELL'ARCO DELL'ANNO)**

Fino a 2	Punti 2
Fino a 4	Punti 3
Fino a 10	Punti 5
Oltre 10	Punti 7

**2) COMPLESSITA' FUNZIONALE (N° PROFILI PROFESSIONALI)**

1	Punti 2
2	Punti 4
3 o più	Punti 6

**3) COMPLESSITA' PROCEDIMENTI/ [N° procedimenti complessi almeno 5 passaggi]  
COMPLESSITA' ATTIVITA' (con riferimento al Capo Operai)**

1 semplice	Punti 2
2 media	Punti 4
3 complessa	Punti 6

**4) QUANTIFICAZIONE RISORSE FINANZIARIE GESTITE**

fino a 50.000	Punti 1
fino a 150.000	Punti 2
fino a 300.000	Punti 3
fino a 500.000	Punti 4
fino a 750.000	Punti 5
Oltre 750.000	Punti 6

**5) COMPLESSITA' GIURIDICO AMMINISTRATIVA**

1 normativa EE.LL. e di Settore	Punti 2
2 anche altra normativa specifica	Punti 4
3 tutta la normativa	Punti 6

CISL FP  
*[Signature]*

UIL FPL  
*[Signature]*

CGIL FP  
*[Signature]*

*[Signature]*

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di San Pietro in Cariano  
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)

**6) FIRMA COMUNICAZIONI INTERNE E TRA INTERNO ED ESTERNO RIENTRANTI NEI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI/ATTIVITA' AMMINISTRATIVA**

Fino a 4 procedimenti	Punti 2
Da 4 a 8 procedimenti	Punti 4
Più di 8 procedimenti	Punti 6

**7) N° PROCEDIMENTI SEGUITI**

Fino a 2 procedimenti	Punti 2
Fino a 4 procedimenti	Punti 4
Fino a 6 procedimenti	Punti 6

- Fino a punti 04 - 1^ fascia ( 400,00 euro)
- Fino a punti 05 - 2^ fascia ( 500,00 euro)
- Fino a punti 07 - 3^ fascia ( 700,00 euro)
- Fino a punti 10 - 4^ fascia ( 1.000,00 euro)
- Fino a punti 15 - 5^ fascia ( 1.500,00 euro)
- Fino a punti 20 - 6^ fascia ( 2.000,00 euro)
- Fino a punti 25 - 7^ fascia ( 2.500,00 euro)

Individuazione di sei fasce di responsabilità nelle quali andrà inserito ogni servizio, secondo criteri di pesatura che tengano conto della complessità gestionale, complessità funzionale, budget gestito, complessità dei procedimenti e complessità giuridico- amministrativa, firma comunicazioni interne e tra interno ed esterno rientranti dei procedimenti amministrativi/attività amministrativa, numero procedimenti seguiti.

RSU  
 Buttura U. Giuliano  
 GALME BEURO

CISL FA  
 UIL FPL  
 CGIL TP

CGO

(Numerous handwritten signatures and initials are present, including a large signature at the top right and several others below.)

