

# CONSORZIO POLIZIA MUNICIPALE PADOVA OVEST

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2019-2021

A seguito dello svolgimento della procedura prevista dagli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018 relativamente alla nomina del presidente e dei componenti della delegazione di parte pubblica, alla elaborazione delle direttive, acquisizione piattaforma e rivendicazioni sindacali;

Il 23/09/2019 ha avuto luogo, presso la sede del Consorzio Polizia Municipale Padova Ovest l'incontro tra:

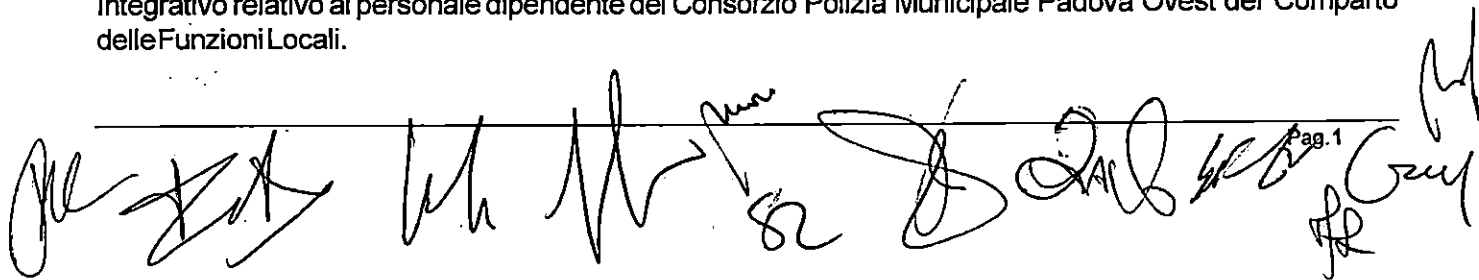
I componenti della delegazione trattante di parte pubblica:

Presidente Enrico MARAN  
Segretario Stefania MALPARTE  
Resp. Area I Antonio SEGATO  
Resp. Area II Gianni MORO  
Resp. Area III Maurizio RUZZA  
Resp Area IV Roberto BAZZOLO

I componenti della delegazione trattante parte sindacale:

FpCgil: Manuela DE PAOLIS  
Cisl Fp: Andrea RICCI  
Uil Fpl: Salvatore LIVORNO  
RSU: Loretta ALFONSI  
RSU: Riccardo CREPALDI  
RSU: Giannantonio ZILIO

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo al personale dipendente del Consorzio Polizia Municipale Padova Ovest del Comparto delle Funzioni Locali.



Handwritten signatures of the representatives from both the public and syndicate delegations, including the names of the signatories listed above.

Sommario

**TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

<b><u>Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale.....</u></b>	<b><u>4</u></b>
<b><u>Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....</u></b>	<b><u>4</u></b>
<b><u>Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto .....</u></b>	<b><u>4</u></b>
<b><u>Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati .....</u></b>	<b><u>4</u></b>
<b><u>Art. 5 - Relazioni Sindacali.....</u></b>	<b><u>5</u></b>

**TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**

<b><u>Art. 6 - Formazione e aggiornamento .....</u></b>	<b><u>5</u></b>
<b><u>Art. 7 - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione .....</u></b>	<b><u>6</u></b>
<b><u>Art. 8 - Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.....</u></b>	<b><u>6</u></b>
<b><u>Art. 9 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.....</u></b>	<b><u>6</u></b>
<b><u>Art. 10 - Progressione economica orizzontale .....</u></b>	<b><u>8</u></b>
<b><u>Art. 11 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa .....</u></b>	<b><u>9</u></b>

**TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'**

<b><u>Art. 12 - Principi generali .....</u></b>	<b><u>10</u></b>
<b><u>Art. 13 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018) .....</u></b>	<b><u>11</u></b>
<b><u>Art. 14 - Indennità di servizio esterno (art. 56 quinqies CCNL 2018) .....</u></b>	<b><u>11</u></b>
<b><u>Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 2018).....</u></b>	<b><u>11</u></b>
<b><u>Art. 16 - Indennità di funzione (art. 56-sexies CCNL 2018) .....</u></b>	<b><u>12</u></b>
<b><u>Art. 17 - Indennità di turno.....</u></b>	<b><u>13</u></b>

**TITOLO IV - DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO**

<b><u>Art. 18 - Determinazione del contingente minimo in caso di sciopero .....</u></b>	<b><u>13</u></b>
<b><u>Art. 19 - Lavoro straordinario .....</u></b>	<b><u>14</u></b>
<b><u>Art. 20 - Orario di servizio .....</u></b>	<b><u>14</u></b>
<b><u>Art. 21 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita .....</u></b>	<b><u>15</u></b>
<b><u>Art. 22 - Istituti contrattuali collegati all'organizzazione del lavoro.....</u></b>	<b><u>15</u></b>

**TITOLO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

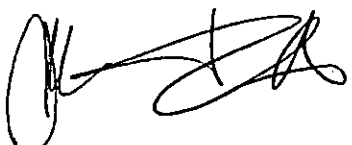
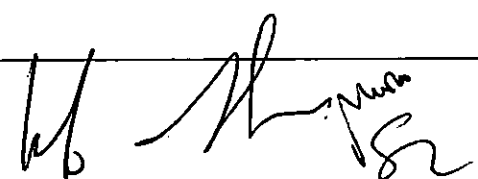
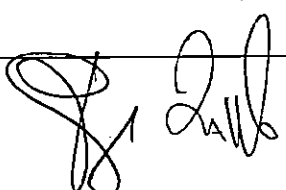
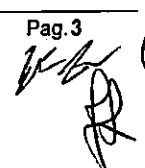
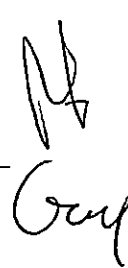
<b><u>Art. 23 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge .....</u></b>	<b><u>16</u></b>
<b><u>Art. 24 - Piani di Razionalizzazione .....</u></b>	<b><u>16</u></b>
<b><u>Art. 25 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa.....</u></b>	<b><u>16</u></b>
<b><u>Art. 26 - Mensa e buoni pasto .....</u></b>	<b><u>16</u></b>

**TITOLO VI - DISPOSIZIONI FINALI.....**

<b><u>Art. 27 - Destinazione proventi ex art. 208 D.Lgs n. 285/1992 .....</u></b>	<b><u>16</u></b>
---	------------------

**Art. 28 - Welfare integrativo..... 17**  
**Art. 29 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità..... 17**  
**Art. 30 - Disposizione finale..... 18**

---

     Pag. 3

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme di legge e contratto, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o organizzativa.

### Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

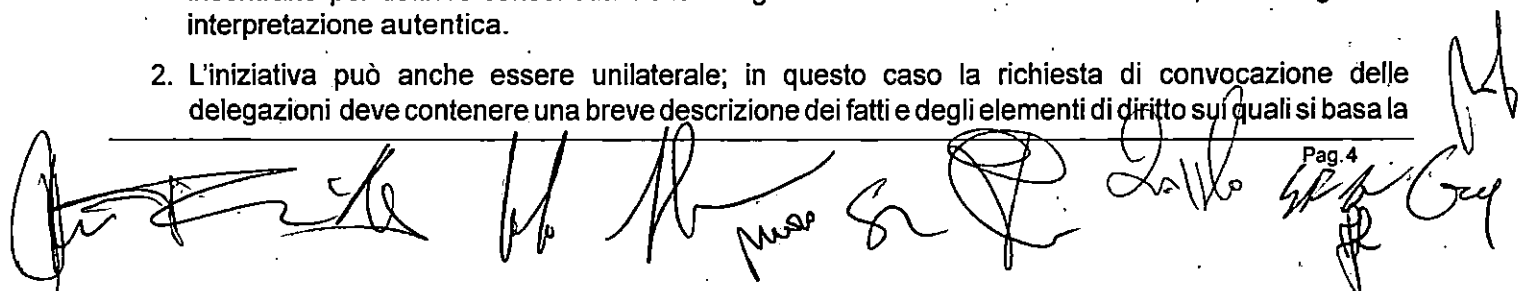
1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale, 2019 – 2021, ed i suoi effetti decorrono dal giorno successivo alla stipula, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sull'Accordo Annuale di norma entro il 31 marzo di ogni anno dopo l'approvazione del Piano della performance. L'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale entro trenta giorni dall'approvazione del piano.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata/PEC, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

### Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

### Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la



contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso
4. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

#### Art. 5 - Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'obiettivo di cui al comma 1, comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola come previsto dagli articoli dal 3 al 10 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018.

### TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

#### Art. 6. - Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. I piani di formazione dovranno essere presentati alle Rappresentanze Sindacali in fase di adozione.
4. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
5. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. 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 e la fruizione del buorio-pasto, qualora ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario. Il tempo di viaggio impiegato per raggiungere la sede del corso sarà considerato attività lavorativa secondo quanto normato (art. 70 octies CCNL

2018).

8. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
9. 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.
10. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
11. Annualmente, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

#### **Art. 7 - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.**

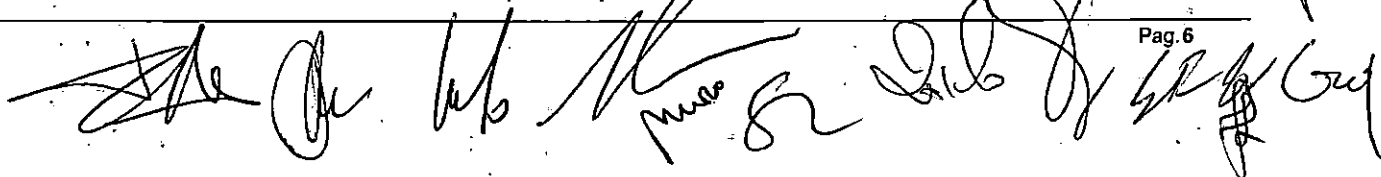
1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art. 67 del CCNL 21/05/2018.
2. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali, di cui all'art. 7 comma 2 lett. a) e b) CCNL 21/05/2018, il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.
3. Secondo quanto previsto dall'art. 67 CCNL 21/05/2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti. Se a monte del processo organizzativo, l'ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto delle posizioni organizzative, il fondo delle risorse decentrate viene automaticamente integrato, con il risparmio effettuato. Nel caso l'ente intendesse aumentare il valore delle posizioni organizzative (nuovo assetto, nuova pesatura) è necessario l'accordo con le parti sindacali.

#### **Art.8 - Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.**

1. Le risorse finanziarie annualmente rese disponibili dall'amministrazione ai sensi dell'art. 67 CCNL 21/0/2018, sono, ripartite secondo quanto stabilito dall'art. 68 stesso CCNL.
2. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3 del CCNL, con esclusione delle lettere c), f), g) e specificatamente alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse

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

1. La parte del fondo delle risorse decentrate rese annualmente disponibili per i premi correlati alla performance viene ripartita in due quote: la prima, pari al 70% di tale importo, è destinata ai premi correlati alla performance individuale, la seconda, pari al residuo 30%, è destinata ai premi correlati alla performance organizzativa.
2. Della quota destinata a remunerare la performance individuale viene accantonato un importo, definito in sede di accordo annuale per il riparto delle risorse decentrate, che viene utilizzato



per finanziare il premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018.

In sede di prima applicazione dell'istituto premiale si conviene che:

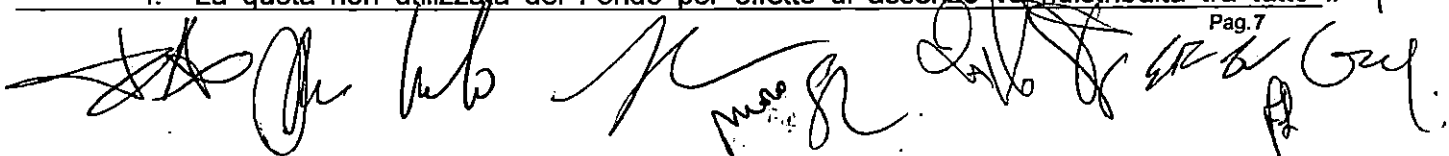
- a. la misura della maggiorazione del premio individuale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
- b. la quota massima di personale a cui tale maggiorazione può essere attribuita è pari ad un dipendente;
- c. per essere ammesso alla selezione il personale dovrà aver conseguito valutazione superiore a 55/60 del punteggio attribuibile sulla base della scheda di valutazione;
- d. i criteri di cui sopra hanno valore sperimentale e le parti si riservano di verificare annualmente eventuali modifiche.

3. Quantificazione del premio correlato alla performance individuale

- a. Il Capo Area effettua la valutazione dei dipendenti assegnati al proprio Settore/Servizio con riferimento al primo fattore "Performance individuale" dell'apposita scheda di valutazione.
- b. In presenza di valutazioni della performance individuale inferiore a 39/60 non viene erogato alcun premio di produttività.
- c. Il compenso è proporzionalmente ridotto in caso di periodi di assenza per congedo facoltativo e per malattia, così come previsto dall'art. 71, commi 1, 1bis e 5, del D.L. 25.06.2008 n. 112, convertito nella legge 133 del 6.08.2008.

Di seguito si riportano integralmente i commi di cui sopra:

- comma 1 "Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza e' corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonche' di ogni altro trattamento accessorio. Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonche' per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa."
  - comma 1bis "1-bis. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano al comparto sicurezza e difesa per le malattie conseguenti a lesioni riportate in attività operative ed addestrative."
  - comma 5 "Le assenze dal servizio dei dipendenti di cui al comma 1 non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonche' le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104."
- d. Nel caso in cui il dipendente, nel corso dell'anno di riferimento, sia stato interessato da processi di mobilità interna, assegnazione temporanea, così come nei casi di riorganizzazione della struttura organizzativa, riceverà distinte valutazioni da parte di ciascun Capo Area nella quale è stato incardinato, salvo che abbia lavorato per periodi inferiori a tre mesi, in tal caso avrà una sola scheda di valutazione per l'intero anno relativa al periodo più lungo.
  - e. I dipendenti di ruolo cessati o assunti in corso d'anno, concorrono ai premi in misura proporzionale al periodo lavorato.
  - f. La quota non utilizzata del Fondo per effetto di assenze va ridistribuita tra tutto il



personale, tenuto conto tra l'altro del maggior apporto fornito dai dipendenti che hanno "sostituito" il lavoratore assente.

4. Quantificazione del premio correlato alla performance organizzativa

- a. Il Capo Area effettua la valutazione dei dipendenti assegnati al proprio Settore/Servizio con riferimento al secondo fattore "Performance organizzativa" dell'apposita scheda di valutazione.
- b. In presenza di valutazioni della performance organizzativa inferiore a 26/40 non viene erogato alcun premio di produttività.
- c. Il compenso è proporzionalmente ridotto in caso di periodi di assenza per congedo facoltativo e per malattia, così come previsto dall'art. 71, commi 1, 1bis e 5, del D.L. 25.06.2008 n. 112, convertito nella legge 133 del 6.08.2008.


Di seguito si riportano integralmente i commi di cui sopra:

- comma 1 "Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza e' corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio. Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa."
  - *comma 1bis* "1-bis. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano al comparto sicurezza e difesa per le malattie conseguenti a lesioni riportate in attività operative ed addestrative."
  - comma 5 "Le assenze dal servizio dei dipendenti di cui al comma 1 non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104."
- d. I dipendenti di ruolo cessati o assunti in corso d'anno, concorrono ai premi in misura proporzionale al periodo lavorato.
  - e. La quota non utilizzata del Fondo per effetto di assenze va ridistribuita tra tutto il personale, tenuto conto tra l'altro del maggior apporto fornito dai dipendenti che hanno "sostituito" il lavoratore assente.

5. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo durante il periodo di prova.

**Art. 10 - Progressione economica orizzontale**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
2. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, sarà definita la ripartizione delle progressioni orizzontale tra le categorie, conteggiando a tal fine le risorse rese disponibili in seguito a cessazione di personale. Qualora le somme non garantissero lo sviluppo di progressioni

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, a signature with 'MUSP' written below it, and several other initials and signatures on the right. A small 'Pag. 8' stamp is visible near the bottom right.



orizzontali, queste saranno impiegate ai fini del riconoscimento della produttività collettiva.

3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale ha decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva è valida per il solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
4. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni riferite alla generalità del personale dipendente, fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.
5. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale e organizzativa del triennio precedente. Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato e per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi.
6. Il requisito di ammissione alla graduatoria di merito avviene come segue:
  - a. tre anni di permanenza, maturata al 31 dicembre dell'anno precedente, nella posizione economica precedentemente acquisita;
  - b. punteggio medio acquisito superiore al 65% del massimo dei punteggi attribuibili. Nel caso in cui il punteggio medio risulti inferiore al 65% ma quello riferito all'ultimo anno precedente l'attivazione dell'istituto sia superiore al 65%, il dipendente viene ammesso comunque alla graduatoria.
7. A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica all'interno dell'ente, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

#### **Art. 11- Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.**

1. La distribuzione della retribuzione di risultato dei dipendenti dell'area delle posizioni organizzative, avviene secondo i criteri di seguito riportati:
  - a. l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata alla valutazione positiva della prestazione del lavoratore. In particolare, tale retribuzione è percepita dal titolare che, a seguito di valutazione su apposita scheda, ha conseguito un punteggio almeno pari a 66/100;
  - b. la quota di retribuzione di risultato viene calcolata sulla base del peso della posizione organizzativa, della durata dell'incarico nell'anno di riferimento, del punteggio attribuito con la scheda di valutazione;
  - c. l'importo destinato alla retribuzione di risultato dovrà essere pari ad una percentuale pari almeno al 20% del fondo destinato a remunerare le posizioni organizzative.
  - d. Tale indennità è corrisposta in relazione al periodo di effettivo assolvimento delle specifiche funzioni assegnate, escludendo la corresponsione per i periodi di assenza per congedo facoltativo e per malattia, così come previsto dall'art. 71, commi 1, 1bis e 5, del D.L. 25.06.2008 n. 112, convertito nella legge 133 del 6.08.2008.

Di seguito si riportano integralmente i commi di cui sopra:

- comma 1 "Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza e' corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio. Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle

specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa."

- comma 1bis "1-bis. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano al comparto sicurezza e difesa per le malattie conseguenti a lesioni riportate in attività operative ed addestrative."
  - comma 5 "Le assenze dal servizio dei dipendenti di cui al comma 1 non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104."
- e. La valutazione dei Capi Area viene effettuata dal Direttore-Comandante, mentre la valutazione del Direttore Comandante viene effettuata dal nucleo di valutazione.
- f. Il risultato della scheda di valutazione viene utilizzato per determinare la quota di retribuzione di risultato, con il seguente criterio:
- con punteggio da 66 a 70/100                    il 10% della posizione;
  - con punteggio da 71 a 80/100                il 15% della posizione;
  - con punteggio da 81 a 88/100                il 20% della posizione;
  - con punteggio da 89 a 95/100                il 25% della posizione;
  - con punteggio da 96 a 100/100              il 30% della posizione.
- h. La corresponsione della retribuzione di risultato verrà effettuata compatibilmente con la disponibilità del sottofondo a seguito della liquidazione della indennità di posizione.

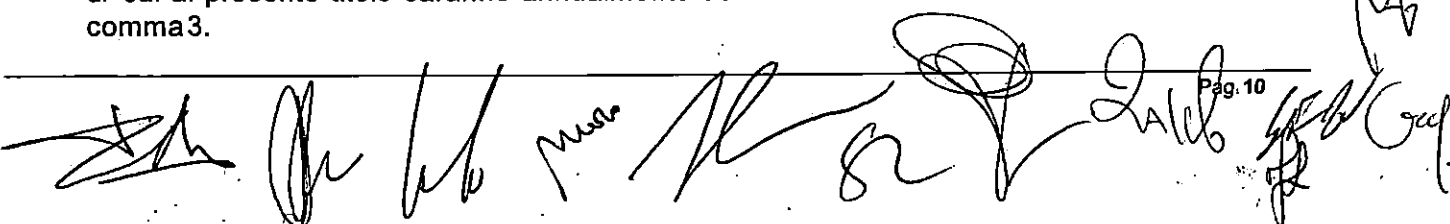
### TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA'

#### Art. 12 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'individuazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Direttore-Comandante sentiti i Capi Area.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità/funzione.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Le condizioni, i beneficiari e le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente titolo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

---

Pag. 10



### Art.13 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018)

1. l'indennità condizioni lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a. disagiate;
  - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c. implicanti il maneggio di valori.
2. Tale indennità è fissata in € 1,15 giornalieri per quanto attiene alle lettere a) e b) e di € 1,55 per la lettera c);
3. Le indennità dell'istituto in parola competono per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1 e non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.
4. L'indennità di cui alle lettere a) e b) del comma 1 competono esclusivamente al personale appartenente alle categorie giuridiche "B" e "C", qualora vi sia disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva attività con forte impatto con il richiedente/utente, con esposizione al rapporto con il pubblico.
5. L'indennità di cui alla lettera c) del comma 1 spetta al personale amministrativo di categoria giuridica "D" che come media mensile maneggi valori di cassa superiori a € 500,00.

### Art. 14 - Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 2018)

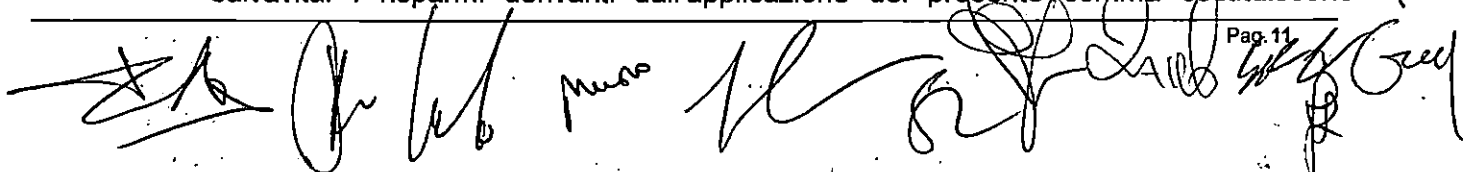
1. Al personale di vigilanza che in via continuativa e prevalente, prest, almeno l'80% della prestazione lavorativa ordinaria in servizi esterni, compete un'indennità giornaliera di € 1,15.
2. L'indennità dell'istituto in parola compete per le giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.

### Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 2018)

1. Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria "D" che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
2. La presente indennità è riconosciuta al dipendente responsabile della gestione del Bilancio e viene quantificata in euro 500,00 su base annua, da erogarsi mensilmente;
3. Tale indennità è corrisposta in relazione al periodo di effettivo assolvimento delle specifiche funzioni assegnate ed è proporzionalmente ridotta in caso di periodi di assenza per congedo facoltativo e per malattia, così come previsto dall'art. 71, commi 1, 1bis e 5, del D.L. 25.06.2008 n. 112, convertito nella legge 133 del 6.08.2008.

Di seguito si riportano integralmente i commi di cui sopra:

- comma 1 "Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza e' corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio. Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma costituiscono



economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa."

- comma 1bis "1-bis. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano al comparto sicurezza e difesa per le malattie conseguenti a lesioni riportate in attività operative ed addestrative."
- comma 5 "Le assenze dal servizio dei dipendenti di cui al comma 1 non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104."

#### **Art. 16 – Indennità di funzione (art. 56 sexies CCNL 2018)**

1. Le parti concordano che al personale inquadrato nella categoria D area vigilanza che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene corrisposta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti e responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Premesso che nella pianta organica dell'Ente sono previste nella categoria D vigilanza le seguenti figure:
  - 1 Comandante Direttore titolare di posizione organizzativa;
  - 4 Commissari titolari di posizione organizzativa;
  - 3 Vice-Commissario con compiti di coordinamento del personale.

Alla figura professionale con il grado di Vice Commissario che effettua il coordinamento di personale nei servizi diurni viene corrisposta un'indennità di € 480,00, mentre alla figura professionale con il grado di Vice Commissario che, in via continuativa, effettua il coordinamento del personale in servizio diurno, serale e festivo, viene corrisposta un'indennità di € 700,00;

3. L'indennità di funzione è erogata mensilmente.
4. Tale indennità è corrisposta in relazione al periodo di effettivo assolvimento delle specifiche funzioni assegnate ed è proporzionalmente ridotta in caso di periodi di assenza per congedo facoltativo e per malattia, così come previsto dall'art. 71, commi 1, 1bis e 5, del D.L. 25.06.2008 n. 112, convertito nella legge 133 del 6.08.2008.

Di seguito si riportano integralmente i commi di cui sopra:

- comma 1 "Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza e' corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio. Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa."
- comma 1bis "1-bis. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano al comparto sicurezza e difesa per le malattie conseguenti a lesioni riportate in attività operative ed addestrative."
- comma 5 "Le assenze dal servizio dei dipendenti di cui al comma 1 non sono

equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104."

#### Art. 17 - Indennità di turno

1. L'indennità di turno è riconosciuta al personale che svolge il proprio orario di lavoro su turni antimeridiani, pomeridiani, notturni e festivi.
2. In applicazione dell'art. 7 comma 1) del CCNL 21/05/2018 si concorda che nel caso di effettuazione di turni notturni, il limite di 10 turni nel mese potrà essere superato in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, o che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.
3. Per quanto non previsto nel presente articolo si richiama interamente la normativa di cui all'art. 23 del CCNL 21/05/2018.

#### TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 18 - Determinazione del contingente minimo in caso di sciopero per il personale di vigilanza

1. Le parti convengono di individuare il presente contingente minimo in caso di sciopero per ogni turno di lavoro:
  - 1 Ufficiale di P.G.;
  - 2 Agenti.
2. Detto contingente si renderà disponibile unicamente per i servizi urgenti richiesti dall'Autorità Giudiziaria, sinistri stradali, T.S.O., tutela dell'ordine e della sanità pubblica.
3. Il Comandante o suo sostituto individua, in occasione di ciascun sciopero, dei nominativi dei dipendenti in servizio tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati, 5 giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, i nominativi del personale incluso nel contingente come sopra individuato.
4. I nominativi delle persone individuate a garantire il contingente minimo devono essere determinati a rotazione fra gli addetti.
5. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo, nel caso sia possibile, l'eventuale sostituzione.
6. Nelle occasioni di sciopero l'Ente fornisce l'informazione all'utenza mediante i mezzi ritenuti più opportuni.

#### Art. 19 - Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali.
2. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario le parti stabiliscono ~~che il predetto limite può essere elevato in occasione di consultazioni elettorali e referendarie.~~

in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali o che richiedano misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.

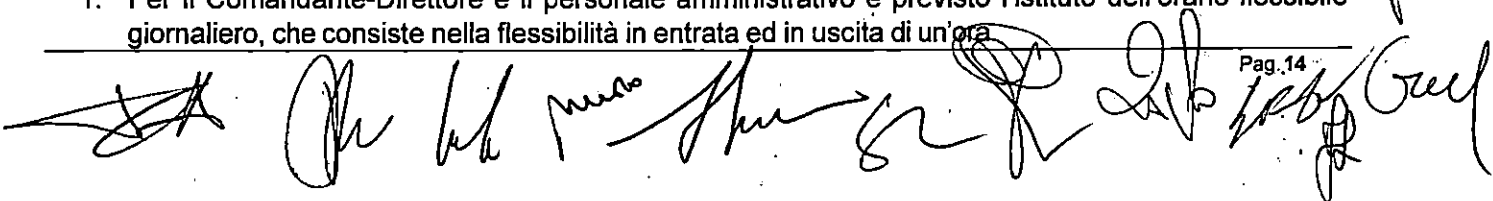
3. Nel caso di elevazione del limite, l'ente si impegna a informare tempestivamente le parti sindacali.
4. Eventuali somme non utilizzate costituiscono economie che incrementano le risorse destinate alla produttività.

#### Art. 20 - Orario di servizio

1. Il personale di vigilanza presta servizio tutti i giorni della settimana, di norma nei seguenti orari:
  - a. giorni feriali dalle 6:30 alle 01:00 in turni antimeridiani, pomeridiani e serali; domenica e festivi infrasettimanali dalle 7:15 alle 13:15.
  - b. Per far fronte ad esigenze di servizio il Comandante può derogare alle sopraindicate fasce orarie. Le turnazioni verranno rese note al personale mediante foglio di servizio giornaliero. Di norma viene prevista una programmazione mensile delle turnazioni, che potranno tuttavia subire modifiche per esigenze di servizio.
  - c. Non è prevista la flessibilità nell'orario.
  - d. La domenica è considerata giorno di riposo settimanale; il personale che presta servizio in tale giornata ha diritto ad un riposo compensativo da usufruirsi nel bimestre successivo.
  - e. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo al recupero della giornata lavorata entro il bimestre successivo.
  - f. Ai sensi dell'art 22 del CCNL 1999 al personale che svolge servizio con articolazione oraria su turni giornalieri è applicata la riduzione dell'orario di lavoro fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali.  
Dalla data di sottoscrizione del presente contratto l'eccedenza oraria dovrà essere recuperata solo a giornata.  
Dal 30 settembre 2019 eventuali eccedenze orarie non potranno superare il limite delle 12 ore. Tali eccedenze dovranno essere tassativamente recuperate entro il mese successivo. L'eventuale mancato recupero verrà sanato d'ufficio con recupero nelle giornate comprese tra il lunedì e il giovedì.
2. Di norma il personale amministrativo presta servizio su 5 giorni lavorativi, nei seguenti orari:
  - Giorni senza rientro: martedì, giovedì e venerdì (ore 6):  
dalle ore 8:00 alle ore 14:00;
  - Giorni con rientro: lunedì e mercoledì (ore 9):  
dalle ore 8:00 alle ore 14:00;  
dalle ore 15:00 alle ore 18:00;
  - Per esigenze di servizio gli orari di cui sopra possono subire variazioni previa informazione al personale interessato.
3. Il Comandante-Direttore di norma presta servizio nei giorni feriali, con il seguente orario:
  - dalle ore 8:00 alle ore 14:00, eventuali variazioni verranno indicate nel foglio di servizio.

#### Art.21 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

1. Per il Comandante-Direttore e il personale amministrativo è previsto l'istituto dell'orario flessibile giornaliero, che consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di un'ora



2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso. Nei casi di oggettiva difficoltà il debito orario sarà recuperato entro il mese successivo.
3. Per il personale amministrativo le modalità e i tempi di recupero del debito orario dovranno essere concordati con il Capo Area.

## Art. 22- Istituti contrattuali collegati all'organizzazione del lavoro

### 1. Ferie:

- a. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruitive, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
- b. Di norma entro il 15 aprile di ogni anno dovrà essere redatto, a cura del dipendente, il piano ferie per l'anno di riferimento, con l'indicazione dei periodi prescelti in misura non inferiore a due terzi di quanto di competenza. La fruizione dovrà avvenire entro il 31 dicembre. Le ferie possono essere frazionate in più periodi, ma almeno uno di questi dovrà essere non inferiore a due settimane continuative.
- c. Qualsiasi richiesta di variazione/rinuncia ferie già inserite nel piano annuale approvato dovrà essere motivata, prevedendo tassativamente un nuovo periodo da fruirsi nell'anno. Tale richiesta dovrà essere presentata almeno 15 giorni prima dell'inizio del periodo approvato, salvo casi eccezionali ed imprevedibili.
- d. Per ragioni organizzative le richieste di ferie non ricomprese nella lettera b. dovranno essere presentate con congruo anticipo, in modo che l'autorizzazione o il diniego siano date almeno entro il terzo giorno lavorativo antecedente alla data di fruizione della richiesta. In modo analogo si deve procedere anche per la variazione/rinuncia delle ferie già autorizzate.
- e. Le ferie dei Capi Area verranno valutate e concordate con il Direttore-Comandante.

### 2. Permessi ad ore:

- a. I permessi ad ore possano essere richiesti solamente dopo la predisposizione dei turni del mese su cui insistono.
- b. Come per le ferie le richieste dovranno essere presentate con congruo anticipo, in modo che l'autorizzazione o il diniego siano date almeno entro il terzo giorno lavorativo antecedente alla data di fruizione della richiesta.
- c. Nell'allegato "A", che fa parte integrante del presente atto, per ogni tipologia di permesso/ferie/recupero sono indicate le modalità della richiesta e della concessione.

## TITOLO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

### Art. 23 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 68 comma 2 lett g) del CCNL 21/05/2018, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti adottati dall'ente.
2. Di seguito si elenca la casistica che si intende collegata alle regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:
  - a. art. 67 comma 3 lett c) somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, si riferisce a:
    - incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017);

#### Art. 24 - Piani di Razionalizzazione

1. Le Parti condividono l'opportunità di applicare la disposizione dell'art. 16 del DL 98/2011 che prevede che le Amministrazioni possano adottare ogni anno, entro il 31 marzo, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, e che le eventuali economie aggiuntive siano utilizzate nell'importo massimo del 50 per cento per la contrattazione integrativa in aumento del fondo del salario accessorio.

#### Art. 25 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'Art. 18. CCNL 21/05/2018 e/o da specifiche disposizioni di legge.

#### Art. 26 - Mensa e buoni pasto

1. Al personale che effettua la prosecuzione dell'attività lavorativa con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, spetta un buono pasto di euro 7,00.
2. Al personale di vigilanza, limitatamente alle ipotesi in cui detto personale non possa interrompere la prestazione lavorativa per ragioni di interesse pubblico, l'attribuzione del buono pasto avviene, con riferimento alla pausa necessaria per l'attribuzione del buono medesimo, ai sensi dell'art. 13 del CCNL 09/05/2006 pertanto, al personale in turno antimeridiano e pomeridiano che, in prosecuzione del turno, presta servizio straordinario per almeno due ore, spetta un buono pasto di euro 7,00. Al personale che effettui il turno serale spetta un buono pasto del valore di euro 4,00.
3. Nell'arco di una giornata lavorativa si prevede il diritto alla maturazione di un solo buono pasto.

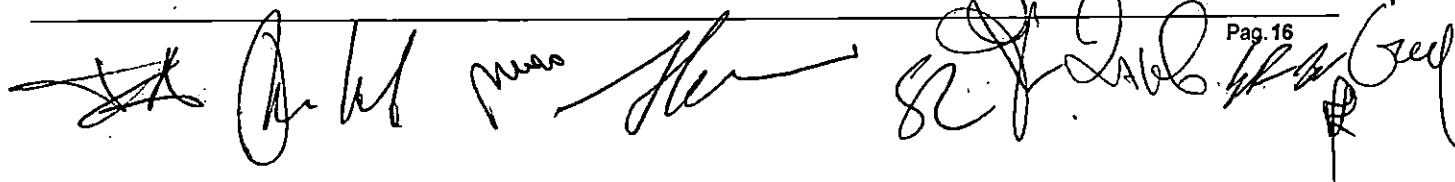
### TITOLO VI – DISPOSIZIONI FINALI

#### Art. 27 - Destinazione proventi ex art. 208 del D.lgs. n. 285/1992

1. Le eventuali somme destinate a finalità previdenziali ed assistenziali ai sensi dell'art. 56 quater del CCNL 21.05.2018 saranno specificate e quantificate da ogni singola Amministrazione Comunale, nel rispetto della normativa di cui all'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992.

#### Art. 28 - Welfare integrativo

1. Al personale dipendente che espleta attività lavorativa in uniforme di servizio vengono riconosciuti n. 10 buoni lavanderia annui.
2. Viene altresì stabilito il risarcimento di eventuali spese sostenute per la pulitura o il riacquisto di abiti civili impiegati dal personale dipendente per l'espletamento di particolari servizi disposti dal Comando.
3. Il risarcimento potrà avvenire unicamente a seguito di presentazione di regolare ricevuta o fattura comprovante la spesa sostenuta.





4. Nel caso di riacquisto di capi di abbigliamento personali non più utilizzabili e per i quali il dipendente non è in grado di esibire la ricevuta comprovante il costo degli stessi, l'interessato verrà risarcito con una somma corrispondente a quanto necessario per il riacquisto del capo di abbigliamento danneggiato o, se ciò non è più possibile, con una somma corrispondente all'acquisto di un capo di abbigliamento avente caratteristiche simili.

#### Art. 29 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità

1. L'innovazione e il cambiamento sono centrali per l'efficacia delle politiche pubbliche. Si tratta di declinare una forma di Open Government, attraversando i tre pilastri che ne connotano l'identità:
  - a. trasparenza delle informazioni: i cittadini devono poter accedere a tutte le informazioni necessarie a conoscere il funzionamento e l'operato delle pubbliche amministrazioni;
  - b. partecipazione: tutti i cittadini, senza alcuna discriminazione, devono essere coinvolti nei processi decisionali e nella definizione delle politiche contribuendo con idee, conoscenze e abilità al bene comune e all'efficienza delle amministrazioni;
  - c. accountability: ovvero l'obbligo dei governi di "rendere conto" ai cittadini del proprio operato e delle proprie decisioni, garantendo la piena responsabilità dei risultati conseguiti.
2. In questo contesto, il tema dell'innovazione tecnologica, assolutamente trasversale a tutte le strutture organizzative, resta implicito alla capacità di coordinamento dei diversi livelli di responsabilità.
3. L'obiettivo è quello di migliorare la capacità istituzionale ed amministrativa dell'ente, rafforzando e potenziando la qualità delle risorse umane, le caratteristiche dell'organizzazione, la solidità dei sistemi di performance management e soprattutto il livello di digitalizzazione.
4. L'elemento cardine sono le "competenze e l'aggiornamento permanente". La formazione è "una leva necessaria perché senza lo sviluppo di nuove competenze si subiscono i processi, mentre invece bisogna governarli".
5. Le innovazioni tecnologiche devono consentire una migliore qualità del lavoro e un accrescimento della professionalità attraverso alcune azioni che devono impegnare le parti (amministrazione e sindacato) e che possono essere messe in atto:
  - a. formazione permanente: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutta la comunità dei lavoratori dell'ente con lo scopo di trasmettere nuove competenze e conoscenze;
  - b. sviluppo delle assunzioni: attraverso lo strumento del confronto partecipare al piano triennale delle assunzioni per rinforzare e ottimizzare l'organico verso la prospettiva del cambiamento;
  - c. percorsi di carriera: prevedere adeguate riserve nei concorsi, per consentire ai dipendenti di coprire nuovi ruoli di responsabilità e facilitare la crescita interna mettendo a frutto la formazione professionale di coloro che desiderano mettersi in gioco;
  - d. rivedere l'organizzazione dell'ente: adeguare l'organizzazione a nuovi livelli di responsabilità che devono essere il motore del cambiamento tecnologico e dell'innovazione;
  - e. destinare adeguate risorse a progetti di innovazione e di crescita: sviluppare la parte del contratto decentrato integrativo sulla parte variabile del fondo per investire in progetti e obiettivi innovativi di cambiamento e di crescita;
  - f. definire protocolli di salvaguardia dei diritti dei lavoratori: sottoscrivere protocolli perché i lavoratori non siano controllati e misurati da sistemi informatici e tecnologici (es. telecamere, gps, pc ecc.), ma che invece tali sistemi siano adottati nel rispetto della Legge 300/1970 Statuto dei Lavoratori.


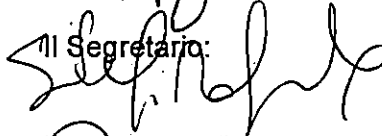
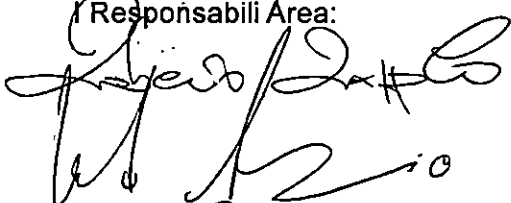

**Art. 30 - Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e ad eventuali accordi integrativi nel tempo vigenti.

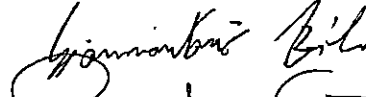

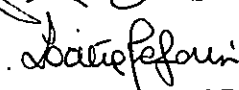
Il Direttore Comandante:

Il Segretario:



I Responsabili Area:

  
  
  
  
Muro

R.S.U.:

I Rappresentanti Provinciali:

UIL FSL   
CISL FP   
FP CAIL 