

**UNIONE DEI COMUNI LOMBARDA
DELLA VALLETTA**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO
(CONTRATTO DECENTRATO)**

ANNI 2018-2020

PARTE ECONOMICA 2018

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

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

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale dipendente non dirigente in servizio presso l'Unione dei Comuni Lombarda della Valletta con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono con esso disciplinati.
3. Il presente CCDI è espressione di quanto stabilito dal CCNL Funzioni Locali, sottoscritto in data 21.05.2018 relativo al triennio 2016-2018 e precedenti.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCDI ha validità per il triennio 2018/2020 e per la parte economica per l'annualità 2018.
2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016/2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5

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

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa. In particolare, le risorse destinate alla performance sono così ripartite:

ANNO 2018

- Performance individuale 49%
 - Performance collettiva/organizzativa 51%
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
 3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
 4. La percentuale per gli anni successivi sarà definitiva in sede di atto di indirizzo della Giunta alla delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 6

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

1. L'articolo 69 CCNL 2018, prevede l'assegnazione ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, in misura comunque non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. E' rimessa alla contrattazione integrativa definire preventivamente una quota limitata di personale cui attribuire detta maggiorazione.
3. La misura della maggiorazione è determinata come segue: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
4. La maggiorazione è attribuita al 10% del personale, arrotondato all'unità superiore, interessato dai processi di valutazione a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti superiore a 3,70.

Art. 7

Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria.
3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.
4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo, ovvero al primo gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo.
5. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.
6. E' previsto anche un requisito di permanenza superiore ai 24 mesi come segue:

CATEGORIA B

- per i passaggi di categoria da B1 a B3: almeno 24 mesi
- per i passaggi di categoria da B4 a B6: almeno 36 mesi
- per i passaggi di categoria da B6 a B8: almeno 48 mesi

CATEGORIA B3

- per i passaggi di categoria da B3 a B4: almeno 24 mesi
- per i passaggi di categoria da B4 a B6: almeno 36 mesi
- per i passaggi di categoria da B6 a B8: almeno 48 mesi

CATEGORIA C

- per i passaggi di categoria da C1 a C3: almeno 24 mesi
- per i passaggi di categoria da C3 a C4: almeno 36 mesi
- per i passaggi di categoria da C4 a C6: almeno 48 mesi

CATEGORIA D

- per i passaggi di categoria da D1 a D3: almeno 24 mesi
- per i passaggi di categoria da D3 a D5: almeno 36 mesi
- per i passaggi di categoria da D5 a D7: almeno 48 mesi

7. Le nuove posizioni apicali (A6, B8, C6 e D7) potranno essere raggiunte trascorsi 24 mesi dalla loro istituzione (ovvero il 21 maggio 2018), pertanto gli scorrimenti verso tali posizioni potranno essere trattati nell'accordo decentrato dell'anno 2020.
8. Nell'allegato A) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

Art. 8

Indennità di rischio e maneggio valori (art. 17 comma 2 lettere d) e e) CCNL 01.04.1999) – in vigore fino al 30/11/2018

1. Per l'anno 2018 risultano in essere le seguenti indennità:
 - indennità di rischio, come disciplinato dall'art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 01.04.1999
 - indennità maneggio valori come disciplinato dall'art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 01.04.1999
2. La condizione di rischio deve essere considerata come una fattispecie tipica della più ampia condizione di disagio. La cumulabilità delle due indennità (rischio e disagio) pertanto viene esclusa.
3. L'effettiva erogazione delle indennità, come di seguito determinate, avverrà a consuntivo, ovvero nell'anno successivo previa determina di liquidazione a cura del Responsabile del Servizio Personale, in corrispondenza dell'erogazione dello stipendio.
4. I risparmi realizzati confluiranno nelle risorse dell'anno successivo.
5. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:
 - a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate come da allegato B del D.P.R. 347/83;
 - b) in complessive 30 Euro/mensili (art. 41 del 22.1.2004);
 - c) in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio nel mese in rapporto alla normale articolazione dell'orario di lavoro settimanale del servizio di appartenenza ed è inoltre proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
6. I profili professionali, nei limiti di categoria previsti dall'art.13 del D.P.R. 268/1987, per i quali ricorrono i presupposti per la corresponsione dell'indennità di rischio, per l'anno 2018, sono i seguenti:

Profilo professionale	Importo previsto
n. 1 Esecutore - categoria B	€ 330,00
n. 1 Autista scuolabus – categoria B3	€ 330,00
TOTALE	€ 660,00

7. L'indennità di maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a 100,00 Euro e risponda di tale maneggio. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (a esempio: servizio economato).
8. L'indennità è calcolata annualmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti adibito a uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate..
9. Tale indennità è graduata in relazione all'importo medio mensile gestito dal servizio nel corso dell'anno precedente e risultante dal conto della gestione redatto dall'agente

contabile che, in base alle risultanze in funzione degli appartenenti allo stesso servizio che rispondano del maneggio di valori di cassa.

INDENNITA'	RISORSE 2018
Indennità maneggio valori	€ 324,00

Art. 8 bis

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018) - in vigore dal 01/12/2018

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano i seguenti profili professionali a cui corrispondono attività di rischio e i relativi valori di indennità (€ 1.00 giornaliero):

Profilo	Importo indennità
Esecutore (operaio)	Euro 26.00 (mensili)
Autista scuolabus	Euro 26.00 (mensili)
TOTALE	Euro 52.00

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile.

5. L'indennità è stabilita nella misura di € 1.00 giornaliero.

6. Il responsabile del servizio di appartenenza del dipendente attesta lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Profilo	Importo indennità
Economo e Vice Economo	Euro 26.00 (mensili)
TOTALE	Euro 26.00

Art. 9

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. f) CCNL 01.04.1999) - in vigore fino al 30/11/2018

1. L'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D qualora intercorra la nomina a "responsabile d'ufficio", con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina dell'art. 8 e dell'art. 11 comma 3 del CCNL 31.03.1999 e s.m.i., viene compensato, nel rispetto dell'art. 17 comma 2 lett. F CCNL 01.4.1999, come modificato dall'art. 7 CCNL

09.05.2006, nella misura di un importo che varia in ragione annua fino ad un massimo di euro 2.500,00.

2. L'effettiva erogazione delle indennità, come di seguito determinate, avverrà a consuntivo, ovvero nell'anno successivo previa determina di liquidazione a cura del Responsabile del Servizio Personale, in corrispondenza dell'erogazione dello stipendio.

3. I responsabili di ciascun servizio individueranno annualmente i nominativi dei responsabili d'ufficio.

4. Il compenso previsto al presente punto è cumulabile con il compenso previsto dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004.

5. E' disapplicata la disciplina dell'art. 36 comma 1 del CCNL del 22.01.2004.

6. Le indennità di cui sopra sono così determinate per l'anno 2018:

Categoria D: € 2.000 annua

Categoria C: € 1.000 annua

7. 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.

Responsabili d'ufficio nominati	Anno 2018 - fino al 30/11
Ufficio Demografico (R.B.)	917,00
Ufficio Segreteria-Istruzione (T.E.)	1.430,00
Ufficio Cultura-Biblioteca (C.M.)	917,00
Ufficio Polizia Locale (V.M.)	417,00
Ufficio Polizia Amministrativa (G.P.)	500,00
Ufficio Ragioneria (R.L.)	1.375,00
Ufficio Tributi (B.C.)	917,00
TOTALE	6.473,00

8. Sono previsti inoltre i compensi per ufficiale di Stato Civile, anagrafe ed elettorale di cui all'art. 17, comma 2, lettera f) CCNL 01.09.1999, così definiti:

Ufficiali Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale nominati	Anno 2018 Fino al 30/11
Ufficio Demografico (R.B. – L.C. – R-D.)	825,00
TOTALE	825,00

Art. 9 bis

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018) – in vigore dal 01/12/2018

1. Al personale di categoria C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza.

2. Al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

a) responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 1 unità, anche con autonomia funzionale;

b) responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;

3. Al personale di categoria D l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

a) responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 1 unità, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più Unità

b) responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale assegnando a ciascuna un determinato valore, ed un valore in caso di cumulo

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

5. Si conviene di confermare per l'anno 2018 le somme già previste all'art. 9 e rinviare al successivo contratto la definizione dei nuovi importi.

6. 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 e vengono pertanto confermati in:

Responsabili d'ufficio nominati	Anno 2018 - dal 01/18
Ufficio Demografico (R.B.)	83,00
Ufficio Segreteria-Istruzione (T.E.)	130,00
Ufficio Cultura-Biblioteca (C.M.)	83,00
Ufficio Polizia Amministrativa (G.P.)	83,00
Ufficio Ragioneria (R.L.)	125,00
Ufficio Tributi (B.C.)	83,00
TOTALE	587,00

7. Sono previsti inoltre i compensi per ufficiale di Stato Civile, anagrafe ed elettorale, che vengono confermati come segue:

Ufficiali Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale nominati	Anno 2018 dal 01/12
Ufficio Demografico (R.B. - L.C. - R-D.)	75,00
TOTALE	75,00

Art. 10

Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

1. Si rinvia l'eventuale definizione alla contrattazione 2019.

Art. 11

Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

1. Si rinvia l'eventuale definizione alla contrattazione 2019.

Art. 12

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - b) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
 - c) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;
 - d) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").
3. Si rinvia l'eventuale definizione alla contrattazione 2019.

Art. 13

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

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

Art. 14

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

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

2. Il contingente di contratto può essere elevato in presenza di specifiche situazioni, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto:
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.
4. Si rinvia l'eventuale definizione alla contrattazione 2019.

Art. 15

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

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
2. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
3. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero di lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono liquidate al termine di ogni trimestre,
4. L'adesione alla banca delle ore da parte del singolo lavoratore è volontaria e dovrà essere effettuata con apposita dichiarazione sottoscritta. L'adesione può essere revocata entro il 31 dicembre di ogni anno ed avrà valore per l'anno successivo.
5. A ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale con la possibilità di immettere o prelevare ora dal conto a lui intestato a seconda delle necessità. Il servizio personale provvederà ad evidenziare in prospetti mensili il numero delle ore accantonate per ogni dipendente.
6. Il limite massimo delle ore immesso nella banca delle ore è pari a quello annualmente autorizzato dal responsabile del servizio di appartenenza per le ore di straordinario.
7. L'accantonamento avverrà sulla base della specifica richiesta da parte del dipendente alla fine di ogni mese lavorativo e le ore accantonate resteranno a disposizione per essere utilizzate entro l'anno successivo.
8. E' previsto un limite minimo per le immissioni e i prelievi nella banca delle ore stabilito in 30 minuti.
9. Non confluiscono nella banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività istituzionali (ad esempio straordinari Elettorali).

Art. 16

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

1. Fermi restando gli orari di apertura degli uffici al pubblico, anche al fine di limitare il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario, sugli orari di lavoro stabiliti opera una flessibilità giornaliera.
2. E' consentito al personale dipendente fruire dell'orario flessibile anticipando o posticipando l'orario di ingresso, sia antimeridiano che pomeridiano, di 30 minuti, con conseguente adeguamento dell'orario di uscita. Il recupero deve avvenire nella stessa giornata lavorativa.
3. Ritardi superiori ai 30 minuti rispetto all'orario di lavoro non sono consentiti, fatto salvo che il dipendente non sia stato opportunamente autorizzato.
4. Nelle fasce di presenza obbligatoria riferita agli orari di apertura al pubblico, le eventuali assenze dovranno essere preventivamente richieste ed autorizzate.
5. Il tempo di lavoro decorre dalle timbrature in entrata effettuate, personalmente, attraverso gli appositi lettori di tesserini magnetici.
6. Si ricorda che la timbratura fa pubblica fede sulla presenza fisica, in ufficio, del dipendente; ogni difformità di comportamento è penalmente rilevante, oltre che disciplinarmente perseguibile.

Art. 17

Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.
4. Vengono individuate le seguenti attività legate a:
 - a) Servizio di trasporto scolastico.

Art. 18

Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

1. Si rinvia l'eventuale definizione alla contrattazione 2019.

Art. 19

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:
 - a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
 - b) mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici
3. Si rinvia l'eventuale definizione alla contrattazione 2019.

Art. 20

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare le risorse decentrate.

Art. 21

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

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 22 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

1. Si rinvia l'eventuale definizione alla contrattazione 2019.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 23

Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018) – in vigore dal 01/12/2018

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.
3. La misura dell' indennità tra il minimo e il massimo, è articolata in relazione allo svolgimento:
 - del servizio in determinate zone sensibili del territorio;
 - del servizio con particolari mezzi;
 - di particolari attività;
4. Si rinvia la definizione alla contrattazione 2019, previa individuazione dei presupposti legittimanti il riconoscimento dell'indennità.

Art. 24

Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018) - in vigore dal 01/12/2018

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
 - del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
 - delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.
3. Si rinvia l'eventuale definizione alla contrattazione 2019.
4. Per l'anno 2018 si vedano gli articoli 9 e 9 bis del presente contratto.

Art. 25

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

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

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446);
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisito periodo minimo di anzianità

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

2. Criteri di valutazione

Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo le modalità stabilite in attuazione dell'articolo 8 del CCI.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio viene utilizzata la seguente opzione:

- *media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto;*

L'Ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta.

A parità di fascia di punteggio attribuito, assume rilievo lo sviluppo delle competenze professionali affidato alla valutazione del responsabile sulla base del sistema di valutazione dell'ente o attraverso la somministrazione di prove o di test.

3. Procedimento

Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il responsabile P.O. dell'Ufficio Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

Per ciascun dipendente è compilata una scheda, preceduta da un colloquio con l'interessato.

Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di opposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 5 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile dell'Ufficio Personale decide in via definitiva.

Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.