**CITTA’ DI MONTE RINALDO**

**PROVINCIA DI FERMO**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

**TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1**

**Oggetto e obiettivi**

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

**Art. 2**

**Ambito di applicazione**

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Monte Rinaldo con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale utilizzato a tempo parziale, comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.
3. Gli istituti economici disciplinati dal presente CCI si applicano a decorrere dal Primo gennaio 2020.

**Art. 3**

**Durata – Revisione**

1. Il presente CCI ha durata triennale e sarà soggetto a modifiche e integrazioni in relazione a sopravvenute nuove norme contrattuali e di legge. Con cadenza annuale sono rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

**TITOLO II - RISORSE DECENTRATE**

**Art. 4**

**Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate stabili e variabili**

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell’art. 68, comma 1, del CCNL 2016-2018 e quindi:
* progressioni economiche nella categoria;
* indennità di comparto.
1. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote 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.
3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non integralmente 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, comma 3, del CCNL 2016-2018 sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. 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.
3. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall’art.9, comma 2-bis ultimo periodo, del D.L. 78/2010 (consolidamento del taglio), nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall’Amministrazione.
4. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
5. 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.
6. In sede di ripartizione viene assegnata ad ogni area la quota da destinare alla performance tenuto conto del numero di dipendenti che ne fanno parte e della loro posizione
7. Per il riparto delle somme a disposizione ci si atterrà ai seguenti criteri:
* i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
* le risorse, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
* la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l’Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni.

**Art. 6**

**Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2016-2018)**

1. La misura della maggiorazione è determinata come segue:
* tenuto conto della modestissima dotazione organica del Comune di Monte Rinaldo, ad un’unità di personale, individuato tra coloro che hanno conseguito le migliori valutazioni verrà attribuita una maggiorazione del premio pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

**Art. 7**

**Progressioni economiche**

1. L’istituto della progressione economica orizzontale, nel rispetto dell’articolo 23 del D. Lgs n. 150/2009, si realizza nel limite delle risorse della parte stabile del fondo che le delegazioni trattanti concordano di stanziare annualmente per tale istituto contrattuale. Le delegazioni trattanti stabiliscono le risorse da destinare alle progressioni nonché le categorie e la percentuale di personale cui riservare le relative procedure.
2. Il personale interessato è quello a tempo indeterminato in servizio nell’Ente, con almeno 24 mesi di permanenza nella posizione economica in godimento.
3. 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
1. Non accedono alla progressione economica i dipendenti:
* che abbiano conseguito un punteggio inferiore a 60/100, nel triennio di riferimento in relazione alla misurazione e valutazione dei risultati del sistema di valutazione dell’ente;
* che sono stati oggetto di provvedimenti disciplinari disposti nell’ultimo biennio (in caso di provvedimenti di ordine superiore alla censura o al rimprovero scritto)
1. Come previsto dall’articolo 16 comma 7 del CCNL 21/05/218, l’attribuzione della progressione economica non può avere decorrenza anteriore al 1^ gennaio dell’anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l’attivazione dell’istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
2. Nell’allegato A) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

**Art. 8**

**Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2016-2018)**

1. L’indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori.
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.
3. Il **disagio** si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l’integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l’autonomia temporale o relazionale.
4. L’indennità compete solo per i periodi di effettiva presenza al lavoro.
5. In relazione alle suddette condizioni di lavoro, la misura dell’indennità, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione, viene stabilita annualmente in sede di contrattazione decentrata e può variare da euro 1,00/giorno a euro 2,00/euro giorno, tenuto conto delle tipologie di attività lavorativa.
6. La misura dell’indennità riferita al **maneggio valori** è commisurata all’entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all’agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:
* da euro 500,00 (importo medio mensile) a euro 6.500,00 (importo medio mensile) importo indennità: euro 1,00/giorno;
* oltre euro 6.500,00 (importo medio mensile) importo indennità: euro 1,5/giorno.
1. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto non si può superare il valore massimo di contratto.
2. Il responsabile dell’Area di appartenenza del dipendente attesta lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

**Art. 9**

**Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 2016- 2018)**

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza dello svolgimento delle seguenti funzioni di particolare rilevanza:
* al personale di categoria B l’indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
	1. *responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale;*
* al personale di categoria C l’indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
1. *responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale;*
2. *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;*
* al personale di categoria D l’indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
1. *responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale;*
2. *responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale.*
3. Gli importi dell’indennità saranno definiti annualmente nell’ambito della ripartizione delle risorse decentrate, tenuto conto del livello di complessità dell’attività espletata e della categoria di appartenenza del dipendente
4. Ai fini della liquidazione, l’effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo, sulla base degli atti organizzativi interni adottati.
5. Un’indennità di importo massimo non superiore a euro 350 annui lordi può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell’art.13 e seguenti del CCNL, per compensare:
6. le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale dell’ente, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
7. i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
8. le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
9. le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
10. I provvedimenti di attribuzione sono adottati da ciascun Responsabile di Area, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale.
11. 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
12. 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.
13. L’importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell’art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
14. L’indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
15. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell’art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell’art. 71 del D.L. 112/2008 l’attribuzione dell’indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

**Art. 10**

**Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2016-2018)**

1. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità può essere elevato, con specifico provvedimento, fino ad un massimo di 10 volte al mese.
2. L’importo dell’indennità di reperibilità, pari a euro 10,33, è elevato ad euro 13.00 *(13,00 euro max)* in presenza di:
3. situazioni di cui al comma 1, per i turni di reperibilità mensili, successivi al sesto;
4. reperibilità prestata nelle seguenti giornate festive: Natale, Capodanno, Pasqua, Santo Patrono

**Art. 11**

**Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa.**

1. Gli oneri concernenti l’erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell’art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018.
2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell’ente che ad esse danno attuazione.
3. Le parti definiscono che i titolari di Posizione organizzativa compartecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto.
4. Ai sensi di quanto previsto dall’articolo 7 comma 4 lett. j) del CCNL 21/05/218, le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi di cui all’art. 18 comma 1 lett. h) del CCNL 21/05/2018.
5. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
6. gli incentivi per funzioni tecniche di cui all’articolo 114 del D. Lgs n. 50/2016 e s.m.i.;
7. i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003, ai sensi dell’articolo 6 del CCNL del 09.05.2006;
8. gli incentivi per l’attività di recupero dell’evasione fiscale relativa all’ICI;
9. Viene adottato un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

|  |  |
| --- | --- |
| *Incentivi di legge* | *Abbattimento*  |
|  | *indennità risultato* |
| *Fino ad euro 7.000,00* | *Nessuna decurtazione*  |
| *Da euro 7.001,00 ad euro 10.000,00* | *10%* |
|

|  |  |
| --- | --- |
| *Oltre 10.000,00* | *10%* |

 | *20%* |

**Art. 12**

**Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2016-2018)**

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l’individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
	* l’Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l’esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall’art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n.18 ore di lavoro retribuito per l’espletamento delle proprie funzioni, *con esclusione del lavoro* *straordinario*;
	* coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
* coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
* il 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. 13**

**Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2016-2018)**

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.
2. Il predetto numero è arrotondato all’eccesso onde arrivare comunque all’unità
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull’organizzazione dell’Ente.

**Art. 14**

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

1. La banca delle ore, di cui all’art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l’anno successivo a quello di maturazione, *tenendo conto delle esigenze* *tecniche, organizzative e di servizio*.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 120 ore.

**Art. 15**

**Flessibilità dell’orario di lavoro (art 27 CCNL 2016-2018)**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell’Ente l’istituto dell’orario flessibile. L’istituto dell’orario flessibile non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, servizi in turno, etc)

**Art. 16**

**Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2016-2018)**

1. L’orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all’orario di servizio e di apertura al pubblico.
2. Le articolazioni dell’orario di lavoro, sono determinate dall’ente, sentite le parti sindacali, nel rispetto dei criteri di cui al comma 3 dell’art. 22 del ccnl 2016/2018.
3. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.Lgs. 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.
4. Tale arco temporale è incrementato fino a 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.
5. 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. Le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane sono le seguenti:
* *servizi di manutenzione di parchi e giardini;*
* *in genere, servizi legati ad attività stagionali.*
1. Le forme di recupero, nei periodi di minor carico di lavoro, possono essere attuate dal lavoratore mediante riduzione giornaliera dell’orario di lavoro oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, secondo un piano di lavoro concordato con i proprio responsabile di area

**Articolo 17**

**Buoni pasto**

1. Il buono pasto, fermo restando i limiti di cui all’articolo 46 CCNL 14/09/2000, spetta al dipendente che presti attività lavorativa ordinaria al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane purché siano prestate nella giornata almeno otto ore complessive di cui almeno cinque – anche non continuative – in orario antimeridiano.
2. Per orario antimeridiano si intende quello che si colloca entro le ore 13:30.
3. Il diritto al buono compete a condizione che – tra la prestazione lavorativa resa in orario antimeridiano e quella resa in orario pomeridiano – siano state effettuate le relative timbrature in uscita e in ingresso tra i due momenti della giornata, con relativa pausa minima di almeno 30 minuti e massima di due ore.
4. La prestazione lavorativa che dà diritto al buono pasto è quella che inizia in orario antimeridiano proseguendo comunque in orario pomeridiano, senza tener conto delle eventuali prestazioni di lavoro straordinario o di recupero di debiti orari.
5. **.**Nel caso di straordinario elettorale, le ore complessivamente lavorate (sia ordinarie sia straordinarie o solo straordinarie) devono essere non inferiori a nove.
6. Ai sensi di quanto previsto dall’articolo 45 comma 3 CCNL 14/09/2000, al fine di garantire equità di trattamento a quelle figure professionali (vedasi, in particolare personale della polizia municipale) che, in considerazione dell’esigenza di garantire il regolare svolgimento dell’attività e la continuazione dell’erogazione di servizi svolgono un orario giornaliero frazionato in cui le pause, tra una prestazione e l’altra risultino superiori alle due ore o inferiori ai trenta minuti, si stabilisce quanto segue:
* al personale della polizia municipale, fermo restando il diritto al buono pasto secondo quanto previsto nei commi precedenti del presente articolo, spetta altresì il buono pasto nel momento in cui si è sottoposti ad un turno di lavoro, identificato come lavoro straordinaro, il cui orario inizi antecedentemente alle ore 12.30 ovvero alle ore 19.00 e/o cessi successivamente alle 15.30 ovvero alle 22.00

**Art. 18**

**Lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s, CCNL 2016-2018)**

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all’art. 14, c. 4, del CCNL dell’1.4.1999, è elevato a 200 per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.

**Art. 19**

**Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2016-2018)**

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 si favoriscono percorsi di formazione e riqualificazione per promuovere un nuovo approccio al lavoro e il miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale.

**Art. 20**

**Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato**

**(art. 7, comma 4, lett. u, CCNL 2016-2018)**

1. 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 risorse decentrate, le parti si riservano di assumere decisioni in merito mediante l’istituto della contrattazione integrativa.

**Art. 21**

**Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.**

**(art. 7, comma 4, lett. v, CCNL 2016-2018)**

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, nei limiti delle risorse a tal fine destinate, 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.
3. Con apposito atto amministrativo sono regolamentate le modalità di attribuzione delle retribuzioni di risultato.

**TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE**

**Art. 23**

**Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2016-2018)**

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 continuativo 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 ed il massimo, è determinata annualmente nell’ambito della ripartizione delle risorse decentrate.

**Art. 24**

**Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2016-2018)**

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale può essere attribuita nei limiti delle risorse disponibili determinate in sede di ripartizione annuale un’indennità di funzione per compensare l’esercizio 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.

**Art. 25**

**Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2016-2018)**

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, nel rispetto del limite stabilito dall’articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, 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, comma 3, lett. i, e comma 5, lett. b), CCNL 2016-2018.
3. L’Ente destina una quota dei proventi in esame per finalità previdenziali e assistenziali nell’ambito delle misure del welfare integrativo di cui all’art. 72 del CCNL 2016-2018.

**TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE**

**Art. 26**

**Trattamenti accessori fissati per legge**

1. Assumono rilievo 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 e dal regolamento comunale;
* i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio secondo le disposizioni dell’articolo 32, comma 40, del decreto legge n. 269 del 2003, convertito dalla legge n. 326 del 2003;
* rilascio titoli abilitativi edilizi riguardanti l'attuazione del “Piano Casa" ai sensi della legge regionale n. 22/2009;

2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell’art. 67, comma 3, lett.c, del CCNL 2016-2018.

**ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA**

Ai fini della formazione della graduatoria saranno adottati i seguenti criteri di valutazione , nel rispetto di quanto previsto dall’art. 16 CCNL 21/05/2018:

1. media dei punteggi conseguiti nelle schede individuali di valutazione della performance relative all’ultimo triennio antecedente l’anno di attivazione dell’istituto della progressione:

50 % punteggio

1. competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi – valutazione della formazione professionale data dalla partecipazione a corsi e attività di addestramento specifici dell’ultimo quinquennio antecedente l’anno di attivazione dell’istituto della progressione

20% punteggio

1. esperienza maturata nell’ambito professionale di riferimento – valutazione del diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte: rapporti con l’utenza, grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell’ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi

30%