

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2018 -2020

(Testo coordinato, come risultante dal contratto firmato in data 20 novembre 2019, come modificato dall'intesa sottoscritta in data 20 novembre 2020)

Art. 1

Oggetto e obiettivi

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

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Libero Consorzio Comunale di Agrigento con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Il presente contratto regola gli aspetti giuridici mentre le modalità di utilizzazione delle risorse economiche da destinare alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività sono determinare con cadenza annuale.
3. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3

Durata, decorrenza, revisione

1. Il presente contratto ha validità dalla data di sottoscrizione e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del nuovo CCNL. *Su richiesta di una delle parti, le delegazioni trattanti si incontrano entro il primo semestre dell'anno in cui è formulata la richiesta, per discutere eventuali modifiche al CCI.*
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
3. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente. Esso vincola le parti stipulanti, secondo quanto dispone il codice civile.

Art.4

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale nel qual 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, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 5

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;
 - indennità ex VIII livelli.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare 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. 6

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, *da definire annualmente*, sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

3. L'attribuzione al personale del compenso incentivante è strettamente correlata agli effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi verificato attraverso la valutazione delle performance organizzativa ed individuale nel rispetto delle previsioni di legge così come sono state declinate nel sistema di valutazione della performance dell'Ente.

4. E' esclusa l'erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria o legata ad automatismi comunque denominati.

5. Il sistema di incentivazione legata alla performance dell'Ente ed il conseguente utilizzo della quota di fondo prevista dal CCNL si articola nelle seguenti categorie fondamentali di premi:

a) *performance organizzativa*

si tratta di un premio collegato al conseguimento *degli obiettivi comuni e trasversali dell'Ente* al quale devono accedere tutti i dipendenti. Il premio sarà pari al 50 % delle risorse destinate alla performance;

b) *performance individuale*

1) un premio collegato a specifici progetti di Settore, riservato ad un numero limitato di dipendenti. Il premio sarà pari al 35 % delle risorse destinate alla performance;

2) un premio collegato a progetti strategici, anche intersettoriali, proposti dalla Amministrazione ed approvati dalla contrattazione decentrata. Il premio sarà pari al 15% delle risorse destinate alla performance;

6. La valutazione verrà effettuata a cura di ciascun Dirigente responsabile di settore o servizio secondo le regole del vigente sistema di valutazione della performance.

Per la performance organizzativa si farà riferimento solamente al fattore di valutazione "performance organizzativa".

Per la determinazione del premio individuale di cui ai progetti di cui alla lettera b) si terrà conto unicamente del fattore di valutazione "performance individuale".

L'ufficio Risorse Umane predisporrà le schede di valutazione relative ad entrambi i premi.

7. Le risorse per la performance organizzativa saranno ripartite in budget si Settore o Servizio, successivamente alla valutazione della performance organizzativa dei dirigenti, nella maniera che segue:

- una quota pari all'ottanta per cento verrà assegnata a ciascun Settore in relazione al numero dei dipendenti;
- una quota pari al venti per cento verrà assegnata a ciascun Settore in base al punteggio ottenuto dal Direttore per la performance organizzativa.

Le risorse per l'incentivazione di cui alla precedente lett. b), n.1 saranno ripartite in budget di settore o Servizio, che verrà assegnato all'inizio di ogni anno in relazione al numero dei dipendenti;

Le risorse per l'incentivazione di cui alla precedente lett. b), n.2 saranno assegnate al Direttore responsabile del progetto.

8. Il premio individuale, per entrambe le performance, sarà determinato dal dirigente dividendo l'ammontare del budget destinato per ciascuna delle forme di incentivazione per il totale dei punti attribuiti a tutti i dipendenti partecipanti e moltiplicando il risultato per il punteggio attribuito a ciascuno. A tali fini il punteggio attribuito ai dipendenti part-time sarà calcolato proporzionalmente al relativo orario d'obbligo.

9. I Progetti per la produttività individuale di cui alla lettera b) dovranno contenere:

- le finalità e tempi di realizzazione;
- il personale coinvolto;
- il costo complessivo;
- le modalità di verifica della realizzazione.

Il personale coinvolto nei progetti di cui alla lettera b) deve essere sottoposto in linea di principio a rotazione.

Art. 7

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

1. La maggiorazione di cui all'art. 69, comma 2, è stabilita nella misura del 50% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente e verrà erogata in ciascun settore fino ad un massimo del 30% dei dipendenti (con arrotondamento per eccesso) indipendentemente dalla

categoria di appartenenza. Si ritiene positiva la valutazione pari ai 6/10 del punteggio totale.

2. Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento della valutazione minima pari a 90/100. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

1. non aver mai conseguito la maggiorazione
2. della media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti
3. minore anzianità anagrafica.

Art. 8

Progressioni economiche

1. 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. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo di ripartizione annuale delle somme del salario accessorio in possesso del requisito minimo di 84 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato

3. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo determinato e indeterminato in servizio presso l'Ente nonché al personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni e aziende. Per questi ultimi l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

4. La progressione economica è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti.

5. Ogni anno verranno destinati alla PEO le risorse dei risparmi derivanti dai pensionamenti dell'anno precedente ripartite tra le categorie in corrispondenza alle categorie di riferimento delle relative quiescenze.

6. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

  Il criterio da seguire per determinare la priorità tra più lavoratori classificatisi ex aequo nelle selezioni per l'attribuzione della progressione economica orizzontale (PEO) è quello dell'anzianità di servizio nella categoria nell'ambito della quale viene svolta la selezione. A ulteriore parità di servizio, la PEO verrà riconosciuta al dipendente con maggiore anzianità di servizio

nell'Ente e in caso di ulteriore parità a quello più anziano di età.

👉 Per l'anno 2020 sono destinate alla PEO € 100.000,00 ripartiti tramite il seguente meccanismo di assegnazione delle risorse: una PEO per categoria, partendo da quella più bassa, fino a capienza delle risorse.

Art. 9

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

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni. Il relativo contingente viene determinato annualmente in sede di destinazione delle risorse finanziarie.

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. Le attività che comportano rischio ed i relativi valori di indennità vengono definiti annualmente in sede di ripartizione delle risorse.

4. 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. Vengono individuate le seguenti tipologie:

- orario ordinario superiore a otto ore giornaliere, ad eccezione del personale tenuto ad effettuare rientri a completamento dell'orario settimanale;
- orario di lavoro con inizio della prestazione prima delle ore 07:00;
- orario di lavoro con prestazione lavorativa effettuata in orario pomeridiano, con esclusione del personale turnista.
- attività lavorative che richiedono esposizione continuativa agli agenti atmosferici.
- Esposizione a situazioni di disagio connesse alla destinazione, con atto formale del dirigente, in via esclusiva e continuativa ad attività di fotocopiatura .

I valori della indennità per le singole tipologie di attività a rischio saranno definiti annualmente in sede di ripartizione delle risorse.

5. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. Tali misure vengono stabilite annualmente in sede di ripartizione delle risorse.
6. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio, nella misura del 50%. In ogni caso non si può superare il valore massimo di contratto.
7. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Art. 10

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

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

L'affidamento di specifiche responsabilità deve avvenire con atto scritto del competente dirigente.

2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente una o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, conferite al dipendente con l'atto d'incarico:

- a. responsabilità di procedimento complesso ovvero altri incarichi che impongono l'assunzione di una diretta responsabilità di iniziativa e di risultato, con significativi livelli di autonomia gestionale ed operativa.
- b. particolare diversificazione dei processi produttivi/amministrativi gestiti con relativa assunzione di responsabilità ed autonomia operativa e/o responsabilità di più servizi attinenti attività tra loro non omogenee;
- c. titolarità di funzioni specialistiche connesse a determinate specifiche responsabilità o implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
- d. responsabilità di strutture particolarmente complesse o strategiche;

3. L'ordinario presidio di attività o servizi, o uffici non può essere considerato sufficiente ai fini di cui sopra, e non può dare origine al riconoscimento del compenso di cui al comma 1, qualora rientri nella categoria propria di appartenenza.

4. Il compenso per specifiche responsabilità non può superare la somma di euro 3.000 annue;

5 L'importo del compenso da riconoscere al singolo dipendente è determinato motivatamente dal dirigente di ciascun Settore, in base alle risorse disponibili,

secondo criteri di natura quantitativa e qualitativa da illustrare nella relativa disposizione datoriale.

6. Al personale a tempo parziale le indennità verranno corrisposte in misura proporzionale al rapporto di lavoro.

7. La misura del compenso è commisurata alla durata dell'incarico.

Art. 11

Compensi per le responsabilità delle particolari categorie di lavoratori indicate nell'art.70 – quinquies del ccnl del 21.05.2018.

1. L'indennità, erogabile al personale di categoria D, C e B, compensa:

a. i compiti di responsabilità espressamente affidati agli archivisti informatici;

b. i compiti di responsabilità espressamente affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

c. le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

3. Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda minima di € 50 e massima di € 350 in base alle responsabilità conferite. L'importo del compenso da riconoscere al singolo dipendente è determinato motivatamente dal dirigente di ciascun Settore, in base alle risorse disponibili, secondo criteri di natura quantitativa e qualitativa da illustrare nella relativa disposizione datoriale

Art.12

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

1. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata alla retribuzione di risultato è pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative .

2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O..

3. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale tiene conto della

valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale e performance organizzativa rapportandola all'importo delle singole retribuzioni di posizione.

4. 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. 13

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi

1. Qualora i compensi professionali percepiti nell'anno di riferimento dai:

- funzionari avvocati titolari di posizione organizzativa;
- funzionari titolari di posizione organizzativa, in relazione agli incentivi per funzioni tecniche;

siano pari o superiori alla retribuzione di risultato, non si dà luogo alla erogazione della retribuzione di risultato.

2. Nel caso i compensi professionali siano inferiori, i suddetti funzionari percepiranno una indennità di risultato quantificata in misura pari alla differenza tra questa ed i compensi professionali di competenza nell'anno.

Art.14

Indennità di Turno

1. Sono turnati i servizi espletati in strutture che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore continuative e che richiedono l'avvicinarsi di due o più turni lavorativi. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere o settimanali.

2. Al personale turnista competono le maggiorazioni orarie stabilite all'art. 22, comma 5, CCNL del 14.9.2000. Tale indennità, dovuta per l'articolazione verticale dell'orario di lavoro che si estrinseca nell'alternanza, ancorché non ciclica, turno antimeridiano/pomeridiano e/o notturno, compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.

3. Tutto il personale della struttura individuata partecipa alla effettuazione dei turni. Per particolari e comprovate esigenze di servizio, parte del personale può essere destinato, eccezionalmente e per brevi periodi, all'effettuazione del solo turno antimeridiano pomeridiano. Nel caso che a detto personale venga disposto il cambio del turno, spetta l'indennità per il giorno di cambio orario e per quello successivo di variazione.

4. Fatto salvo quanto prescritto dal precedente comma nonché le norme che

tutelano la maternità, i dipendenti in particolari condizioni fisiche o psichiche, o che godono del diritto allo studio, e per particolari e motivate esigenze del personale, non è consentito eludere la norma disponendo articolazioni dell'orario di lavoro che prevedano l'impiego del personale nel solo turno antimeridiano o pomeridiano nei servizi che erogano servizi per almeno 10 ore giornaliere.

5. I turni notturni, intendendo per tali i turni che ricadano per almeno due ore nella fascia oraria 22.00/06.00, non possono superare il numero di 10 in un mese.

6. L'indennità è corrisposta per le effettive prestazioni lavorative in turno, con esclusione dei periodi di assenza per qualsiasi motivo.

Art. 15

Indennità di lavoro straordinario festivo, notturno e festivo notturno

1. Al personale dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale, di norma coincidente con la domenica, deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b) del CCNL 14/09/2000, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale da titolo, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo o a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo .

3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo o a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo.

4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b), del CCNL 14/09/2000, nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

6. Le indennità previste dal presente articolo saranno corrisposte fino ad esaurimento delle risorse per lavoro straordinario assegnate a ciascun Settore.

ART. 16
Reperibilità

1. Spetta alla Amministrazione, nella sua veste di datore di lavoro che organizza e disciplina lo svolgimento delle attività produttive, la decisione circa l'individuazione delle aree di pronto intervento e l'istituzione del servizio di pronta reperibilità, sulla base di una autonoma ed adeguata valutazione delle proprie esigenze organizzative, e dei bisogni operativi e funzionali che sono ritenuti prioritari e che, quindi, devono essere garantiti in ogni momento anche al di là della durata prevista dell'orario di servizio degli uffici.

2. All'interno del servizio o dell'area di attività individuate ai fini della reperibilità, attraverso propri atti gestionali, il dirigente competente individua i lavoratori che saranno inseriti nel turno di servizio di reperibilità, definendo gli orari del suddetto servizio, le categorie e i profili dei lavoratori interessati nonché il numero degli stessi a tal fine ritenuto necessario.

3. La reperibilità, in relazione alle esigenze da soddisfare, può concernere anche un solo lavoratore.

Il turno di servizio della reperibilità è definito con la cadenza (mensile, bimestrale, ecc.) definita dal Dirigente competente.

Per l'individuazione del personale da collocare in reperibilità è privilegiato il criterio della partecipazione volontaria.

Ove ciò non sia effettivamente possibile, la copertura del servizio di reperibilità viene garantita anche attraverso la diretta individuazione dal parte del dirigente competente di lavoratori non volontari tra quelli assegnati al servizio o all'area di attività interessata, tenendo conto, comunque, dei casi che impongono o possono legittimare eventuali forme di esclusione dal servizio

I lavoratori possono essere individuati, ove eventualmente necessario, anche tra i dipendenti non appartenenti direttamente al servizio o all'area di attività interessata dalla reperibilità, purché in possesso della categoria e di profilo professionale richiesto per l'espletamento delle mansioni specifiche che potrebbero essere richieste nell'ambito della reperibilità.

In tal caso, deve essere acquisita la previa disponibilità del lavoratore o dei lavoratori eventualmente interessati, ed il preventivo consenso del dirigente del servizio di effettiva appartenenza dei dipendenti di cui si tratta.

Nessun dipendente può essere collocato in reperibilità per più di 6 volte in un mese, a prescindere che questa si riferisca ad uno o più servizi

Sono in ogni caso esclusi dal servizio di reperibilità:

a) i dipendenti che non possano garantire il raggiungimento della sede di lavoro entro 30 minuti dalla chiamata;

b) i lavoratori legittimamente assenti dal servizio per la sussistenza di una delle diverse cause di sospensione del rapporto di lavoro previste sia dalla legge che dal contratto collettivo (ad esempio: malattia, congedo di maternità, aspettative, ecc.).

c) i lavoratori in ferie, in considerazione della più forte tutela del profilo della fruizione delle ferie derivante dalle disposizioni del D.Lgs.n.66/2003.

4. Lo svolgimento del servizio di reperibilità può essere previsto per tutta la durata dell'anno, per predeterminati periodi temporali, per soli predefiniti giorni della settimana.

5. Nella fissazione dell'articolazione delle fasce di reperibilità, anche sotto il profilo temporale, si tiene conto dei seguenti criteri generali:

a) ciascun lavoratore, inderogabilmente, non può essere posto in reperibilità per più di sei volte in un mese.

b) la durata del singolo periodo di reperibilità può essere fissata da un minimo di quattro ore ad un massimo di 24 ore;

6. Per ogni periodo di reperibilità di dodici ore giornaliera viene corrisposta un'indennità di € 10,32;

Tale importo dell'indennità viene raddoppiato quando il periodo di reperibilità ricade in una giornata festiva, anche infrasettimanale, o nel giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato;

L'indennità di reperibilità, nel valore ordinario o raddoppiato, può essere corrisposta anche in misura ridotta in proporzione alla corrispondente riduzione della durata della reperibilità;

7. Il lavoratore che rende una effettiva prestazione lavorativa durante il periodo di reperibilità, ha diritto:

a) a percepire il compenso per lavoro straordinario per le ore effettivamente lavorate;

b) oppure, su richiesta dello stesso lavoratore, ad un equivalente riposo compensativo;

8. Ove in un periodo di reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, il lavoratore renda una effettiva prestazione lavorativa, allo stesso si applica solo la diversa e più favorevole disciplina relativa al trattamento per attività prestata nel giorno del riposo settimanale.

Non è possibile, invece, che, relativamente alle ore di lavoro effettivamente rese, il lavoratore possa cumulare i compensi per esse previste, anche sotto forma di riposo compensativo, con la specifica indennità di reperibilità.

Pertanto, le ore di lavoro effettivamente prestate devono essere necessariamente scomputate dal periodo di reperibilità, non potendosi tenere conto di esse né ai fini del pagamento della relativa indennità né ai fini

dell'eventuale riposo compensativo.

9. Qualora il periodo di reperibilità cada di domenica o nella giornata di riposo settimanale, secondo il turno assegnato, ed anche nel caso in cui nel corso dello stesso non sia stato chiamato ad effettuare alcuna prestazione lavorativa, il lavoratore ha sempre diritto ad un giorno di riposo compensativo.

La durata del riposo compensativo è corrispondente a quella del periodo di reperibilità.

La fruizione del riposo compensativo, nell'ipotesi di reperibilità ricadente nel giorno del riposo settimanale, non comporta alcuna riduzione dell'orario di lavoro della settimana in cui il lavoratore fruisce del riposo stesso.

Conseguentemente, il lavoratore, nella settimana nella quale fruisce del riposo compensativo, deve comunque effettuare le 36 ore di lavoro d'obbligo, da ridistribuire nelle altre giornate della stessa settimana.

Il dipendente può anche rinunciare a tale tipologia di riposo compensativo mediante una propria manifestazione di volontà, in forma scritta, comunicata al dirigente competente ed all'ufficio del Personale.

Tale rinuncia, invece, è assolutamente impossibile relativamente al recupero dell'attività prestata nel riposo settimanale.

Nel caso in cui, nell'ambito del periodo di reperibilità ricadente di domenica o nel giorno di riposo settimanale, il dipendente abbia reso anche effettive prestazioni lavorative, lo stesso avrà diritto, data la diversità delle situazioni, a due distinte forme di recupero compensativo: una, corrispondente alle sole ore di reperibilità, senza riduzione dell'orario di lavoro nella settimana di fruizione; l'altra, corrispondente alle ore di effettiva prestazione lavorativa, comportante la riduzione dell'orario di lavoro della settimana di fruizione.

10. L'individuazione delle arre di Pronto Intervento e l'individuazione del Servizio di Reperibilità deve avvenire entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento.

Art.17

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

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che in via continuativa svolge servizi esterni di vigilanza, intesi come attività che si svolgono ordinariamente all'esterno con la sola eccezione degli eventuali adempimenti strettamente conseguenti.
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.

3. La misura dell'indennità, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di Polizia Locale nel territorio provinciale viene determinata annualmente in sede di ripartizione delle risorse economiche.
4. Il riconoscimento della indennità ivi prevista può essere garantito solo a quel personale della polizia locale che, continuativamente, e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale. L'indennità viene corrisposta per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Dirigente/Responsabile.

Art. 18

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

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di Posizione Organizzativa, appartenente al Servizio di Polizia locale, incaricato in via continuativa di compiti di responsabilità, è attribuita l'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies, CCNL 2018, che tiene conto anche del grado rivestito. La misura dell'indennità viene determinata annualmente in sede di ripartizione delle risorse economiche.
2. L'indennità di funzione non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità.

Art. 19

Compensi per l'avvocatura e per la progettazione.

L'erogazione dei compensi per l'avvocatura e per gli addetti alla progettazione sarà fatta secondo le regole previste dalla legge e dai regolamenti interni.

Art. 20

Lavoro straordinario

1. Il lavoro straordinario, in conformità all'art. 38 del CCNL del 14/09/2000, dovrà effettuarsi esclusivamente nel caso di necessità indifferibili ed urgenti e per eventi eccezionali e non programmabili.

2. L'effettuazione del lavoro straordinario potrà avvenire ed essere retribuito solo previa autorizzazione debitamente motivata del Dirigente. L'utilizzo del lavoro straordinario deve rispondere a criteri di equità ed efficienza.

3. I limiti massimi individuali per il lavoro straordinario sono fissati in via ordinaria dall'art. 14, comma 4 del CCNL 01/04/1999 nel limite massimo individuale di 180 ore. L'eventuale superamento di tale limite, entro la soglia del 2% del personale, è consentito esclusivamente:

- per attività di diretta assistenza agli organi istituzionali;
- per interventi connessi a servizi di pronta reperibilità.

Art. 21

Ferie solidali

Le ferie solidali saranno riconosciute al dipendenti secondo la disciplina dell'art.30 del ccnl 2016-2018.

Art. 22

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

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 del Servizio di Prevenzione e Protezione 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 DVR deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.