



Unione Montana Appennino Parma Est
Provincia di Parma

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
PER IL TRIENNIO 2019 - 2021**

In data 11/12/2019 alle ore 17.30 presso la residenza dell'Unione Montana Appennino Parma Est, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente – Delio Folzani – Direttore Generale	P <input checked="" type="checkbox"/> A []
Componente – Sassi Stefano – Comandante PM	P <input checked="" type="checkbox"/> A []

- **la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale Matteo Casetti FP CISL	P <input checked="" type="checkbox"/> A []
OO.SS. Territoriale Ruggero Maria Manzotti CGIL FP	P <input checked="" type="checkbox"/> A []
Dirigente Sindacale Bianca Mattace CSA	P <input checked="" type="checkbox"/> A []
R.S.U. Aziendale – Simona Acerbis	P <input checked="" type="checkbox"/> A []
R.S.U. Aziendale – Dotti Francesca	P [] A []

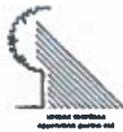
Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2019 – 2021.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente	
Componente	
Componente	_____
Componente	_____

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. – FP <i>CGIL</i>	
OO.SS. – FP <i>CISL</i>	
OO.SS. FPL	_____
R.S.U. Aziendale <i>Dirigente CSA</i>	
R.S.U. Aziendale –	
R.S.U. Aziendale –	_____
R.S.U. Aziendale –	_____



Unione Montana Appennino Parma Est
Provincia di Parma

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I – Disposizioni Generali	4
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	4
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto.....	5
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	6
CAPO I – Risorse e Premialità.....	6
Art. 5 – Quantificazione delle risorse.....	6
Art. 6 – Strumenti di premialità	6
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse.....	7
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	7
CAPO III – Progressione economica orizzontale	9
Art. 8 – Criteri generali	9
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....	10
Art. 9 – Principi generali	10
Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL).....	10
Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità.....	12
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	14
Art. 12 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.	14
CAPO VI – Performance e Premio individuale.....	15
Art. 13 - Disciplina della performance e del premio individuale.....	15
Art. 14 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative	
CAPO VII – Sezione polizia locale.....	17
Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....	17
Art. 16 – Proventi delle violazioni al codice della strada.....	17
Art. 17 – Indennità di servizio esterno	17
Art. 18 - Indennità di funzione	
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	19
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro	19
Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	19
Art. 20 – Turnazioni	19
Art. 21 – Lavoro straordinario.....	20
Art. 22 – Orario massimo di lavoro settimanale	20
Art. 23 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	20
Art. 24 - Trattamento economico per attività prestata in giorno di riposo	
Art. 25 - Buoni pasto	
CAPO II – Discipline Particolari	22
Art. 26 – Personale comandato o distaccato	22
Art. 27 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	22
Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo determinato	22

Sturis

gdl

ME

[Signature]

[Signature]



Unione Montana Appennino Parma Est
Provincia di Parma

Art. 29 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione.....	22
Art. 30 – Regolamentazione del diritto di sciopero – servizi pubblici essenziali	
CAPO IV – Disposizioni Finali	22
Art. 31 - Clausola finale	23

Acquis



Unione Montana Appennino Parma Est
Provincia di Parma

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n 59 del 19/10/2015 e ss.mm.ii;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate;
2. Esso avrà vigenza dal 01/01/2019 sino al 31 dicembre 2021;
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti

Stabbs



Unione Montana Appennino Parma Est
Provincia di Parma

concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forma maggiore, debba avvenire entro il mese settembre di ciascun anno;

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale;

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 20 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; 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. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. 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.

Autis



Unione Montana Appennino Parma Est
Provincia di Parma

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo **selettivo**, e riconosciute ad una **quota limitata** di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
 - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.



Unione Montana Appennino Parma Est
Provincia di Parma

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’Ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) 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;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) 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;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell’Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.



Unione Montana Appennino Parma Est
Provincia di Parma

3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che l'affidamento dei fondi viene assegnato ai Funzionari incaricati di Posizione organizzativa (PO) dell'ente. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 6. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei fondi si opera con criterio quali-quantitativo delle esigenze e secondo le strategie che ogni direzione, annualmente, concorda con l'Amministrazione.

[Handwritten signatures in blue ink]

[Handwritten signature: Stantis]



Unione Montana Appennino Parma Est
Provincia di Parma

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili;
3. Le parti condividono di demandare a successivo accordo sindacale integrativo la disciplina interna per le selezioni PEO.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Unione Montana Appennino Parma Est
Provincia di Parma

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Direttore Generale d'intesa con il comitato di direzione;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del Direttore Generale;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time (ad eccezione della performance individuale e collettiva) e agli eventuali mesi di servizio.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV si applicano dalla data di sottoscrizione;

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: minimo euro 1,00 - massimo euro 2,00 al giorno come meglio sotto specificato.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 4,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
3. Tale indennità viene erogata annualmente.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "F. M. A. A. A.", "M. L.", and "F. B.", are present on the right side of the page.



Unione Montana Appennino Parma Est
Provincia di Parma

3.A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

3.B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

3.C. MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

Il maneggio valori ha la seguente graduazione in base alla media mensile di valori di cassa maneggiati:

- € 1/giorno di effettivo maneggio per media mensile di valori di cassa maneggiati fino a € 500,00
- € 1,5/giorno di effettivo maneggio per media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 501,00 e € 1.000,00;
- € 2/giorno di effettivo maneggio per media mensile di valori di cassa maneggiati superiore ad € 1.000,00;

Nel caso di sussistenza delle condizioni esposte ai punti precedenti, l'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza del Direttore Generale di intesa con il comitato di direzione.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.



Unione Montana Appennino Parma Est
Provincia di Parma

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.

Le fattispecie alle quali il Direttore Generale dovrà fare riferimento sono le seguenti:

- a) **Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**
 - a.1 = Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
 - a.2 = Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
 - a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.
- b) **Responsabilità gestionale, che comprende:**
 - b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;
 - b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
 - b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;
- c) **Responsabilità professionale, che comprende:**
 - c.1 = Responsabilità di processo;
 - c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
 - c.3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile APO.

L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 500,00 ad un massimo di €. 3.000,00, è determinato dal Direttore Generale in accordo con il responsabile titolare di PO applicando i criteri di cui all'unita scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

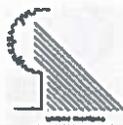
Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca.

responsabilità

AM

AM

AM



Unione Montana Appennino Parma Est
Provincia di Parma

L'indennità viene erogata annualmente. A specificazione di quanto previsto, la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio (è mese di servizio prestatato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).

TABELLA
Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
(art. 70-quinquies CCNL)

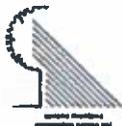
a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti a 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5

b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5

c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

PUNTEGGI >INDENNITA'

Da 42 a 45 Punti	= €. 3.000,00
Da 36 a 41 Punti	= €. 2.500,00
Da 30 a 35 Punti	= €. 2.000,00
Da 25 a 29 Punti	= €. 1.500,00
Da 20 a 24 Punti	= €. 1.000,00
Da 16 a 19 Punti	= €. 750,00
Da 11 a 15 Punti	= €. 500,00;



Unione Montana Appennino Parma Est
Provincia di Parma

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 12 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 12.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti dell'ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

Art. 12.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti dell'ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

Art. 12.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente;

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente;

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

Atento



Unione Montana Appennino Parma Est
Provincia di Parma

CAPO VI – Performance e Premio individuale

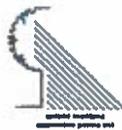
Art. 13 - Disciplina della performance e del premio individuale

Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al conseguimento degli obiettivi nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance 2019/2021 e secondo i criteri definitivi nel sistema di misurazione e valutazione in vigore. La misura del compenso è legata ai risultati e, cioè, al grado di conseguimento degli obiettivi stesi quale attestato dalla Relazione annuale sulla performance.

Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono disciplinati dal Regolamento di “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance” approvato con atto di Giunta dell’Unione Montana Appennino Parma Est n. 59 del 19/10/2015 e successiva modifica apportata con delibera di Giunta dell’Unione Montana Appennino Parma Est n. 70 del 10/10/2017 a cui si rimanda integralmente.

Con la presente contrattazione si disciplina quanto segue:

1. L’incentivo di performance può essere attribuito a tutti i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano, nell’anno di riferimento, almeno tre mesi di presenza effettiva in servizio;
2. per i dipendenti a tempo determinato il requisito è l’essere stati in servizio nell’anno di riferimento per almeno sei mesi;
3. per i dipendenti a tempo parziale con prestazione lavorativa pari e superiore al 50% (pari o superiore alle 18 ore settimanali) l’incentivo individuale non è ridotto in proporzione alla percentuale di prestazione lavorativa;
4. per i dipendenti a tempo parziale con prestazione lavorativa inferiore al 50% (inferiore alle 18 ore settimanali) l’incentivo individuale è ridotto in proporzione alla percentuale di prestazione lavorativa;
5. per i dipendenti con contratto a tempo determinato i mesi di servizio vengono sommati in caso di assunzione a tempo indeterminato, qualora non vi sia interruzione del servizio.
6. ai dipendenti distaccati o comandati presso altri enti, qualora non percepiscano l’incentivo di produttività da parte degli enti medesimi nel periodo di distacco/comando, viene erogato il premio sulla base della valutazione dell’ente commendatario/distaccatario;
7. ai lavoratori che fruiscono dei distacchi sindacali, di cui all’accordo quadro, viene erogato il premio base (medio) correlato relativo alla categoria giuridica di inquadramento, ai sensi dell’art. 39 del CCNL 22.01.2004.
8. Per quanto riguarda i casi di aspettativa senza corresponsione del trattamento economico, la riduzione del compenso incentivante è parametrata ai mesi di servizio prestatato.
9. Nei casi di fruizione degli istituti finalizzati alla tutela della maternità e della paternità con diritto alla corresponsione del trattamento economico intero, non si procede ad alcuna decurtazione del compenso incentivante, mentre nel caso di fruizione degli istituti di cui sopra, con erogazione di trattamento economico ridotto o senza corresponsione di trattamento economico, si procederà ad una riduzione proporzionale dell’incentivo economico.



Unione Montana Appennino Parma Est
Provincia di Parma

10. Nell'eventualità di assenze per malattia cumulativamente superiori a 30 giorni nel corso dell'anno, il compenso incentivante sarà decurtato per i giorni eccedenti, salvi i casi di terapie salvavita o assimilabili.
11. Nel caso di assenze per infortuni sul lavoro, di assenze dei portatori di handicap secondo la legislazione vigente e di permessi ai sensi della legge n. 104/1992, non si procede ad alcuna riduzione del relativo compenso incentivante.
12. Per quanto riguarda i permessi retribuiti non è prevista alcuna riduzione del trattamento incentivante.

In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
- la quota massima di personale, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari ad un dipendente;

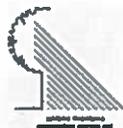
Art. 14 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

- a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 20% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 20% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;
- c) Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di P.O. in base alle valutazioni individuali, con eventuale esclusione per le P.O. che hanno conseguito una valutazione negativa.
- d) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- b) i compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997;



Unione Montana Appennino Parma Est
Provincia di Parma

- c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;

I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato.

CAPO VII – Sezione polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale inquadrato nel profilo professionale amministrativo.

Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-*ter* del CCNL;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al regolamento adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU, che l'amministrazione dovrà deliberare in materia

Art. 16 – Proventi delle violazioni al codice della strada

Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL le parti prendono atto le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PM, confluiscono nel fondo vigente fatte salve disposizioni normative differenti. In applicazione delle disposizioni contrattuali per le nuove assunzioni la previdenza integrativa viene destinata unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio. L'importo previsto per la previdenza integrativa è definito annualmente e la ripartizione avviene secondo la disciplina prevista da Regolamento/accordi dell'ente.

Art. 17 – Indennità di servizio esterno

L'indennità di cui all'art. 56-*quinqüies* del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.



Unione Montana Appennino Parma Est

Provincia di Parma

In sede di prima applicazione per l'annualità 2019 la misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1 al giorno, intendendosi per servizio esterno un numero di ore pari o maggiore a 3 nell'arco della giornata.

A decorrere dal 2020 la misura dell'indennità viene stabilita in € 2,00 al giorno intendendosi per servizio esterno un numero di ore pari o maggiore a 4 nell'arco della giornata.

Il servizio esterno può essere costituito dalla somma di più periodi nell'arco del servizio giornaliero e vengono conteggiati dall'effettiva uscita dagli uffici del comando e sino al rientro dell'operatore.

Il Comandante della Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti e verrà erogata trimestralmente.

Al fine dell'attestazione del servizio esterno il Comandante potrà – a titolo esemplificativo-utilizzare il foglio di disposizioni di servizio, il report di servizio e quant'altro utile a tal fine e qualora sia tecnicamente possibile, mediante codici di timbratura.

Per l'anno 2019 l'attestazione dei servizi esterni avverrà da parte del Comandante mediante verifica dei fogli di servizio e dei report.

La presente indennità:

- è cumulabile con l'indennità di turno;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37 comma 1 lett. b) del CCNL del 6.7.1995 e ss.mm.ii;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70 bis;

Art 18 - Indennità di funzione

L'Unione può erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

L'ammontare dell'indennità di cui al presente articolo è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

In via di prima applicazione, il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione e la definizione delle responsabilità connesse, sono rimandate alla contrattazione annuale.

L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.

L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 16 - 18;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 16 - 18;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 16 - 18;



Unione Montana Appennino Parma Est
Provincia di Parma

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 16 - 18.

Viene riconosciuta dal comandante del Corpo di Polizia Locale di intesa con il Direttore Generale.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 20 – Turnazioni

In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che: le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione



Unione Montana Appennino Parma Est

Provincia di Parma

adottata, in modo da tendere ad una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano.

Art. 21 – Lavoro straordinario e banca delle ore

In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 120 annue;

Art. 22 – Orario massimo di lavoro settimanale

In applicazione agli artt. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa

Art. 23 – Flessibilità dell'orario di lavoro

La flessibilità si attua attraverso l'entrata posticipata di 1 ore e 30 minuti rispetto all'orario di servizio e sussiste l'obbligo di completare l'orario giornaliero teorico. E' valida per tutti i dipendenti ad eccezione del personale turnista.

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficiario delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti

Autos

Autos

Autos

Autos

Autos



Unione Montana Appennino Parma Est
Provincia di Parma

Art. 24 Trattamento economico per attività prestata in giorno di riposo settimanale

Ai sensi dell'art. 24 co. 1 del CCNL 14.9.2000 al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo. Tale compenso viene imputato sul fondo delle risorse decentrate.

Art. 25 – Buoni pasto

Il servizio sostitutivo di mensa è organizzato attraverso l'utilizzo di buoni pasto per un valore unitario pari ad € 7,00.

I dipendenti possono usufruire del buono pasto nelle due giornate di rientro pomeridiano alle seguenti condizioni:

- quando tra l'orario di lavoro mattutino e quello pomeridiano ci sia un'interruzione non inferiore ai trenta minuti e non superiore a due ore così come disposto dalla contrattazione nazionale di riferimento;
- sia stata effettuata una prestazione lavorativa minima di n. 3 ore mattutine e n. 2 ore pomeridiane;

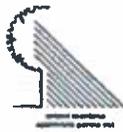
Si ha diritto ad un eventuale terzo buono settimanale nel caso di prestazione di lavoro straordinario pomeridiano con durata di almeno due ore continuative.

Per il Personale addetto al servizio di Polizia Locale può essere riconosciuto il buono pasto nell'ambito di servizio pomeridiano (turno pomeridiano 13-19) con prolungamento nelle ore serali a condizione di prestazione lavorativa minima di n. 3 ore pomeridiane e n. 2 ore serali con interruzione non inferiore ai trenta minuti e non superiore alle due ore.

Per i dipendenti di enti appartenenti all'Unione che prestano servizio presso l'Unione medesima in regime di comando, convenzione e co. 557., viene riconosciuto il buono pasto nel caso di prestazione resa solo nelle ore antimeridiane o solo in quelle pomeridiane, nei limiti sopra prefissati, purché la prestazione giornaliera sia iniziata o venga completata presso l'ente di appartenenza.

La pausa pranzo deve essere obbligatoriamente timbrata.

Autoris



Unione Montana Appennino Parma Est
Provincia di Parma

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 26 – Personale comandato o distaccato

Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo fatto salvi accordi differenti con le amministrazioni di utilizzo delle prestazioni lavorative del dipendente. L'ente acquisirà, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 27 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo

Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 29 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.

Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).

Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

Art. 30 – Regolamentazione del diritto di sciopero – servizi pubblici essenziali

In riferimento ai servizi in capo all'Unione Montana sono da considerare essenziali il seguente servizio:



Unione Montana Appennino Parma Est
Provincia di Parma

- attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;

Pertanto in applicazione dell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto autonomie locali del 19/9/2002 sono da considerare garantiti le seguenti attività nel caso di sciopero:

servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:

- a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
- b. attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
- c. attività di pronto intervento;
- d. attività della centrale operativa;
- e. assistenza al servizio in caso di sgombero della neve;

Pertanto le parti stabiliscono appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili: n. 2 addetti della Polizia Locale per turno.

Art. 31 - Clausola finale

Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse dal 01/01/2019 e sino alla data del 31/12/2021, qualora non modificato o disdetto dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE:

Le parti concordano di definire un'eventuale aggiornamento della misura e criteri dell'indennità di cui all'art. 17 del presente CCDI decorsi i primi 6 mesi del 2020.

Le parti concordano necessaria l'attivazione di un confronto sul tema del Regolamento di distribuzione dei proventi delle violazioni al codice della strada (art. 208) prevedendo l'approvazione entro marzo 2020.

Arabis

