



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON  
DIRIGENTE DEL COMUNE DI FOSSACESIA**

**2019-2021**

Premesso che:

- in data 21 maggio 2019 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018;
- in data 7 e 10 maggio 2019 si sono svolti gli incontri per la discussione della piattaforma del contratto in oggetto, trasmessa ai soggetti sindacali con nota prot. n. 5852 del 26/04/2019;
- in data 10 maggio 2019 è stata siglata l'ipotesi del Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente del Comune di Fossacesia 2019-2021, parte normativa;
- l'Organo di revisione contabile di questo Ente, sulla base della relazione illustrativa in data 23.05.2019 a firma del Presidente della delegazione di parte datoriale e della relazione tecnico-finanziaria in data 23.05.2019 a firma del Responsabile del Settore Finanze e Contabilità, in data 24.05.2019, ha rilasciato la certificazione ai sensi degli artt. 40, comma 3-sexies, e 40-bis, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. su detta ipotesi contrattuale;
- la Giunta comunale, con deliberazione n. 80 del 24.05.2019, esecutiva, ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte datoriale alla sottoscrizione definitiva del CCI normativo di che trattasi; il giorno tredici novembre duemiladiciannove, nella sede municipale, alle ore 9,30, previa regolare convocazione, ha avuto luogo l'incontro tra il Presidente della delegazione di parte datoriale e i soggetti sindacali sotto indicati, al termine del quale dette parti sottoscrivono in via definitiva il Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente del Comune di Fossacesia 2019-2021 (Parte normativa) nel testo siglato in data 10.05.2019:

**Il Presidente della delegazione di parte datoriale: Segretario comunale Dott.ssa Mariella Colaiezzi**

R.S.U.:	Presente/Assente	
Sig. Fiorenzo Laudadio	P.	
Sig. Maurizio Marrone	P.	
Sig. Nicola Pocetti	P.	

Organizzazioni Territoriali Sindacali:	Presente/Assente	
C.G.I.L. - FP Sergio Zinni	P.	
CISL - FP	A.	
U.I.L. - FPL	A.	
C.S.A. R.A.L. Bernabeo Bernardo	P.	





Città di  
**Fossacesia**  
medaglia d'argento al merito civile

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON  
DIRIGENTE DEL COMUNE DI FOSSACESIA**

**2019-2021**



## Art. 1

### Finalità

1. Il presente contratto decentrato integrativo vuole contribuire al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti, garantendo il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'Ente con la tutela degli interessi dei lavoratori ed apprestando le condizioni per la loro crescita professionale e la concreta realizzazione dei processi di riforma dell'organizzazione.
2. Tale obiettivo è ispirato ai seguenti principi:
  - a) aumentare il livello di responsabilizzazione individuale, il senso di appartenenza ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'Ente, assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati è in larga misura determinata dalla qualità delle loro prestazioni;
  - b) contemperare le esigenze di valorizzazione dei dipendenti con il miglioramento dei risultati per l'Ente.

## Art. 2


### Oggetto

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 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.
3. Il presente accordo scaturisce dal processo di confronto tra le parti che hanno esercitato rispettivamente i loro compiti di proposta, stimolo e contrattazione.

## Art. 3

### Ambito di applicazione e durata

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune di Fossacesia, in servizio presso l'ente, a tempo pieno o parziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, quest'ultimo con rapporto di lavoro di durata non inferiore a sei mesi, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente CCI si applica, altresì, ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato e non del fondo per le risorse decentrate.
3. Il presente CCI ha efficacia dal 1 gennaio 2019, salvo quanto diversamente prescritto nei singoli articoli.
4. La sua durata è triennale e comunque continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione ad opera della stipulazione del successivo CCI presso questa amministrazione ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21.05.2018, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.
5. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove disposizioni contrattuali o di legge che riguardino gli istituti disciplinati dal presente contratto o per volontà delle stesse di rivederne le condizioni.
6. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti.



**Art. 4**

**Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, nell'ambito del contratto collettivo integrativo di cui al precedente articolo 3, comma 6, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente CCI.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente CCI mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.

**Art. 5**

**Interpretazione autentica del contratto integrativo**

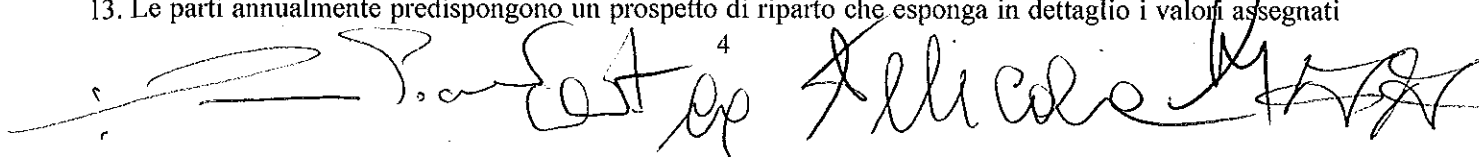
1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCI, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; 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, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.
4. Il presente istituto resta disciplinato dal presente contratto collettivo integrativo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL 21.5.2018.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large signature, a smaller signature, a signature that appears to read 'Alle Colore', a signature that appears to read 'Cost', and a small circular stamp or mark on the far right.

## Art. 6

### Quantificazione e criteri di utilizzo delle risorse decentrate

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, che vi provvede con apposito atto dirigenziale di natura datoriale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, nonché di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.
2. In sede di CCI economico annuale, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano, ai sensi dell'art.67, comma 3, lettera h), e comma 4 del CCNL 21 maggio 2018, la possibilità di integrare le risorse decentrate variabili sino ad un massimo del 1,2% del monte salari riferito all'anno 1997. Ai sensi del comma 6 del medesimo art. 67, gli enti possono stanziare tali risorse aggiuntive nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale.
3. La costituzione del fondo è comunicata alla RSU e alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.
4. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare, prioritariamente, l'indennità di comparto e le progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza). Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'Amministrazione, a seguito del processo di depurazione, dalla parte stabile, delle risorse destinate alle predette indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCI.
5. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti:
  - a) indennità condizioni di lavoro lett. c) comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018;
  - b) indennità di turno, indennità di reperibilità, trattamento per attività prestata nel giorno di riposo settimanale lett. d) comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018;
  - c) compensi per specifiche responsabilità lett. e) comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018;
  - d) indennità di funzione e indennità di servizio esterno (lett. f) comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018;
  - e) compensi previsti da disposizioni di legge lett. g) comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018;
  - f) progressioni economiche (lett. i) comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018.
6. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
7. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 5 salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance. Detto importo non può essere inferiore al 51% delle risorse variabili determinate nell'anno di riferimento.
8. Della quota destinata alla performance, l'85% è destinato al finanziamento della performance individuale e il rimanente 15% è destinato al finanziamento della performance organizzativa.
9. Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota non inferiore al 30% delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21 maggio 2018.
10. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.
11. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
12. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.
13. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati



a ciascuna voce di distribuzione e la relativa voce di finanziamento.

14. La definizione annuale deve tendere ad una equilibrata distribuzione delle risorse economiche tra i diversi istituti favorendo e contemperando il regime di premialità ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, 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) specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

15. Nel prospetto di cui al precedente comma n. 13, i valori relativi alla indennità di turno, alla indennità di reperibilità, alla indennità di servizio esterno e alla indennità condizioni di lavoro sono esposti sotto forma di stima ed è possibile effettuare compensazioni tra di essi. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero sottostimati o sovrastimati, le risorse necessarie o eccedenti, rispettivamente, saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance organizzativa e individuale o confluiranno nella stessa.

## Art. 7

### Criteri generali per l'attribuzione dei premi collegati alla performance

1. Questo Ente promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i.. L'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

2. Le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei premi, secondo quanto previsto dai regolamentari adottati, per competenza, dagli Organi di governo dell'Amministrazione:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso la metodologia del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale adottati dall'amministrazione - sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) è vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato D. Lgs. n. 150/2009.

3. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCI economico annuale, ai sensi del comma 13 del precedente articolo 6.

4. Il fondo disponibile è attribuito al personale secondo la disciplina contenuta nel sistema di misurazione e valutazione della performance formalmente adottato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. b), del CCNL 21.5.2018.

5. L'ammontare complessivo delle risorse annualmente destinate alla distribuzione della premialità viene riservato per il 15% alla performance organizzativa e per l'85% alla performance individuale.

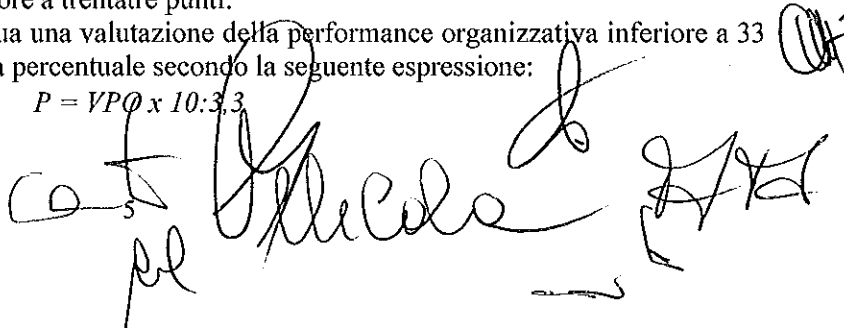
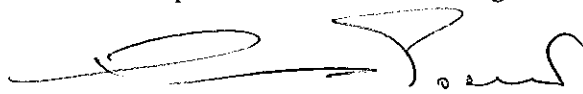
6. La quota di risorse riservata a premiare la performance organizzativa viene distribuita interamente solo se il titolare di Posizione Organizzativa di riferimento ha conseguito una valutazione riferita al parametro "Performance Organizzativa", pari o superiore a trentatré punti.

7. Nel caso in cui il titolare di P.O. consegua una valutazione della performance organizzativa inferiore a 33 punti, la stessa quota viene ridotta in misura percentuale secondo la seguente espressione:

$$P = VPQ \times 10:3,3$$

dove

P è la percentuale massima conseguibile





VPO è la Valutazione della performance organizzativa del titolare di P.O. espressa in punti.

8. Per ogni dipendente, ai fini dell'erogazione del premio correlato alla performance organizzativa, si farà riferimento al titolare di Posizione Organizzativa a cui, nell'anno di riferimento, è stato assegnato in maniera prevalente.

9. Le risorse non distribuite costituiscono un'economia che viene resa disponibile nell'esercizio successivo, a condizione che derivi da risorse stabili, dopo essere state utilizzate per il finanziamento della maggiorazione di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018.

10. La quota di risorse, pari all'85%, destinata ai premi correlati alla performance individuale, viene ripartita in conformità alle seguenti modalità:

- a) l'ammontare complessivo del fondo premiale è diviso in parti uguali tra i dipendenti tenendo conto della percentuale di part-time rispetto all'orario di lavoro a tempo pieno, individuando così la quota potenziale massima conseguibile da ogni singolo dipendente;
- b) a ciascun dipendente concorrente è assegnata una quota percentuale di premio rispetto a quella massima conseguibile come sopra determinata, corrispondente alla fascia di punteggio complessivo riportato nella scheda di valutazione, a condizione che abbia conseguito un punteggio pari o superiore a 70 secondo la seguente scala:

- punti 70-76	= 60%
- punti 77-82	= 70%
- punti 83-88	= 80%
- punti 89-94	= 90%
- punti 95-100	= 100%
- c) il fondo premiale che residua dopo la ripartizione effettuata con la suddetta metodologia viene utilizzato per attribuire la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018.

11. Si esclude ogni automatico collegamento tra la presenza in servizio e la corresponsione dei premi legati alla performance individuale e organizzativa dei dipendenti. La valutazione del dipendente deve tener conto della sua effettiva partecipazione ai progetti o programmi di settore e del positivo apporto al conseguimento dei risultati verificati per effetto dell'attività svolta, nel corso dell'anno, durante le giornate lavorative secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

12. Al 20%, arrotondato all'unità superiore, del personale valutato positivamente, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi di performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente (ossia che abbia conseguito un punteggio non inferiore a 70 punti nella scheda di valutazione annuale),

13. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di graduatoria di ente, in base ai seguenti criteri:

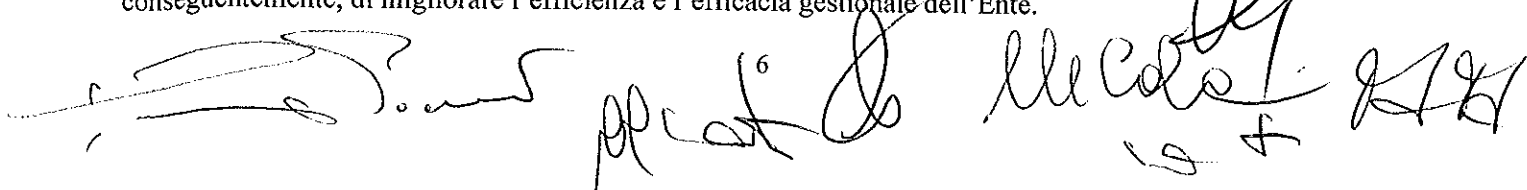
- a) valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento;
- b) in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
- c) in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame l'anzianità di servizio nella pubblica amministrazione.

14. La maggiorazione di cui al comma 12 trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale, fatto salvo il previo ed eventuale utilizzo delle economie secondo quanto indicato nei precedenti commi 9 e 10 lettera c).

## Art. 8

### Criteria generali per la definizione delle procedure per le Progressioni Economiche Orizzontali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche riportate nella Tabella B del CCNL 21.05.2018 e premia i dipendenti che realizzano la migliore prestazione lavorativa. La selezione avviene sulla base del metodo di cui ai commi seguenti che consente di apprezzare le capacità professionali dimostrate e di promuoverne lo sviluppo e, conseguentemente, di migliorare l'efficienza e l'efficacia gestionale dell'Ente.



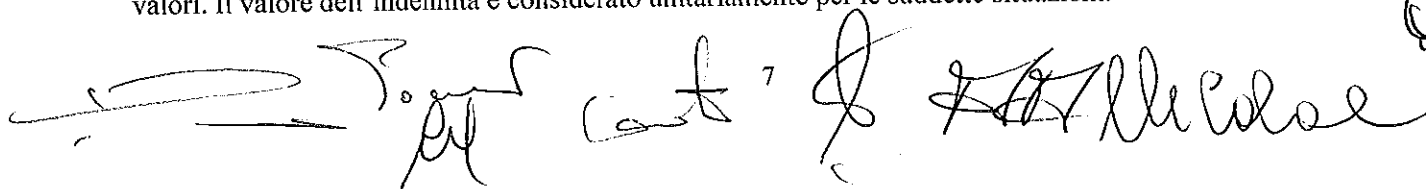
2. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCI economico annuale, ai sensi del comma 13 del precedente articolo 6, in relazione alle risorse stabili disponibili, sulle quali va computato anche il rateo della tredicesima mensilità.
3. I criteri per la definizione delle procedure per le PEO, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.05.2018, sono quelli di seguito determinati.
4. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, non superiore al 35% (con arrotondamento all'unità superiore), in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è sottoscritto il CCI economico che prevede l'attivazione dell'istituto. La base di calcolo di tale quota è determinata al netto dei dipendenti che non possono accedere all'istituto per la mancanza dei requisiti di cui al successivo comma 5.
5. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi maturati nella posizione economica in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCI economico che prevede l'attivazione dell'istituto, considerando, ai fini del computo del predetto requisito, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione di detto periodo e che, per il personale trasferito da altro ente per mobilità, non interrompendo il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente, nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza.
6. L'attribuzione delle nuove PEO avverrà mediante due graduatorie, una per il personale incaricato di posizioni organizzative ed una per il restante personale, redatte in ordine decrescente, con provvedimento del Segretario comunale, in base ai seguenti criteri:
  - a) maggiore valore medio delle valutazioni riportate nelle schede del triennio precedente come indicato al precedente comma 3, con riparametrazione eventuale del punteggio massimo attribuibile in altri enti di provenienza del personale assunto per mobilità;
  - b) a parità di punteggio, la graduatoria verrà formata considerando: non avere avuto accesso all'istituto da maggiore tempo; in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità di servizio; in caso di ulteriore parità, essere più anziano di età.
7. Non accedono alla procedura per l'attribuzione delle PEO i dipendenti che, in uno degli anni del triennio a cui si riferisce la valutazione da prendere in considerazione, hanno riportato un punteggio inferiore a 70/100.
8. In caso di mancanza di una delle valutazioni necessarie per l'ammissione alla procedura, dovuta ad assenza per congedo di maternità obbligatorio, interdizione anticipata dal lavoro, riposi giornalieri per allattamento, si procederà a ritroso sino all'individuazione della prima valutazione utile, in ordine di tempo.
9. La PEO decorre dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCI economico che prevede l'attivazione dell'istituto. L'erogazione del relativo beneficio economico avviene, di norma, entro tre mesi dalla definitiva sottoscrizione del CCI stesso, sempre che siano state concluse le attività valutative dell'anno precedente. La graduatoria ha vigenza esclusivamente per la sessione di progressione orizzontale cui è riferita, per cui non è possibile alcuno scorrimento della stessa.
10. Prima di conferire le nuove PEO, va consultato il fascicolo del personale dipendente beneficiario, al fine di rilevare l'esistenza, a carico, di eventuali sanzioni definitive formalmente irrogate nell'anno di riferimento. Qualora l'esito della verifica sia positivo, il dipendente interessato per quell'anno viene escluso dal beneficio e si procede allo scorrimento della graduatoria.

## Art. 9

### Misure dell'indennità

#### correlata alle condizioni di lavoro e criteri generali per la sua attribuzione

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 è istituita l'indennità condizioni di lavoro.
2. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCI economico annuale, ai sensi del comma 13 del precedente articolo 6.
3. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di posizione organizzativa che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o implicanti il maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.



4. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, per la sua natura o forma organizzativa, quali orario e/o modalità di effettuazione, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può comportare per il medesimo una particolare gravosità, ed essere cagione di problemi per l'equilibrio psico-fisico o per il normale svolgimento di relazioni sociali. Deve trattarsi di situazioni effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale.

5. Si conviene di riconoscere la condizione di disagio al personale che:

- in via ordinaria, svolge attività che richiede un orario di lavoro con più sospensioni e rientri nella stessa giornata lavorativa (n. 6 timbrature);

- in via ordinaria, svolge attività con una pausa superiore a due ore tra la prestazione mattutina e quella pomeridiana;

6. Per attività rischiose si intendono quelle che comportano esposizione continua e diretta a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Si conviene che le mansioni e le attività di lavoro rilevanti ai fini del rischio sono:

- a) conduzione di macchine operatrici;
- b) impiego di mezzi meccanici, attrezzature e strumenti vari;
- c) manutenzione delle reti stradali, della pubblica illuminazione e impianti elettrici;
- d) lavori di segnaletica stradale;
- e) potatura di piante;
- f) attività edili e di cantiere;
- g) interventi di disinfestazione e bonifica ambientale;
- h) attività che comportano esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc;
- i) attività che comportano esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute;
- j) attività che comportano esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;
- k) tutte le altre situazioni di rischio non catalogate nei punti precedenti, non eliminabili con dispositivi di protezione collettiva e individuale così come riportate all'interno del Documento di Valutazione dei rischi dell'ente (DVR).

7. Il maneggio valori si caratterizza per l'obbligo di trattamento di valori, in contanti o altri titoli equivalenti, in modo diretto e continuativo nel tempo, quando i dipendenti sono responsabili della gestione dei predetti valori. Si individuano le seguenti figure:

- a) economo comunale formalmente nominato;
- b) agente contabile formalmente individuato.

8. L'indennità condizioni di lavoro è corrisposta ai dipendenti, quando sussistono le condizioni, per il periodo temporale di effettivo esercizio della lavorazione disagiata, rischiosa o implicante il maneggio di valori, escludendo i giorni di assenza dovuti a qualsiasi motivo, fino al permanere dell'incarico sulle funzioni individuate come disagiate, rischiose o di maneggio valori. È revocata quando sono modificate le mansioni con nuove non implicanti tali aspetti.

9. Tenendo conto delle caratteristiche ambientali, dimensionali ed organizzative del Comune di Fossacesia, si conviene di fissare la misura dell'indennità condizioni di lavoro, per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui ai commi precedenti, entro il valore minimo di euro 1 e il valore massimo di euro 4,50. L'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui ai precedenti commi nelle attività svolte dal dipendente viene così valutata: euro 1,50 al giorno per le attività disagiate, euro 2,00 al giorno per quelle rischiose e euro 1 al giorno per quelle di maneggio valori. A seguito della fase di valutazione si calcola la somma di tutti i pesi causali delle singole fattispecie.

10. L'indennità è erogata semestralmente con provvedimento del Responsabile del Personale, con riferimento all'attività svolta nel semestre precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio, dell'attestazione del Responsabile del Settore a cui è assegnato il dipendente in ordine all'effettivo espletamento delle mansioni rischiose e/o disagiate nonché del provvedimento di nomina ad economo comunale o di agente contabile.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and initials on the right.

## Art. 10

### Misure dell'indennità

#### di servizio esterno per il personale della Polizia Locale e criteri generali per la sua attribuzione

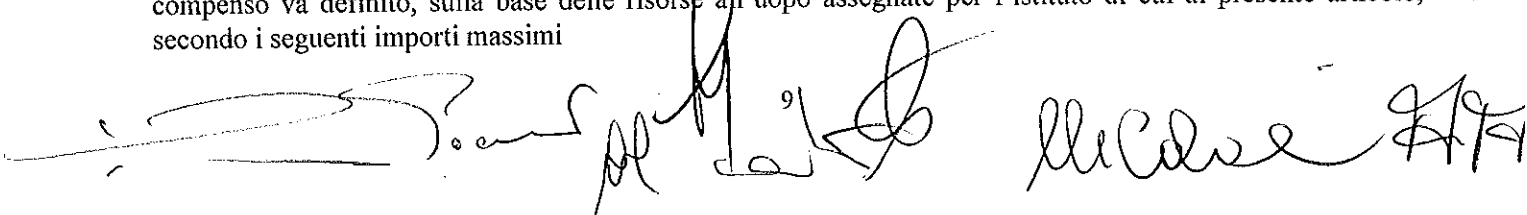
1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21 maggio 2018, è istituita l'indennità di servizio esterno per il personale di Polizia Locale.
2. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCI economico annuale, ai sensi del comma 13 del precedente articolo 6.
3. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di posizione organizzativa, che, in via continuativa, rendono la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza. Detta indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento di servizio svolto in ambienti esterni rispetto all'ufficio e per attività di vigilanza.
4. Ai fini della corresponsione dell'indennità di servizio esterno si precisa che, per il personale interessato, il servizio esterno non deve essere né saltuario, né occasionale, ma deve essere regolarmente svolto, e l'attività indennizzata deve essere resa giornalmente in orario di lavoro ordinario e non straordinario. Si conviene, a tale proposito, che il personale interessato debba avere svolto "servizio esterno" per più del 50% delle giornate lavorative mensili e dell'orario lavorativo giornaliero in orario di lavoro ordinario e non straordinario.
5. Al ricorrere di entrambe le condizioni di cui al precedente comma 4, la misura dell'indennità giornaliera viene stabilita in € 2,50.
6. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 9.
7. L'indennità è erogata semestralmente, con riferimento all'attività svolta nel semestre precedente, con provvedimento del Responsabile del Personale ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione del Comandante in ordine alla sussistenza delle condizioni indicate nel precedente comma 4. A tal fine dovrà essere annotato giornalmente su apposito registro l'orario lavorativo giornaliero svolto in servizio esterno quale condizione imprescindibile per il riconoscimento dell'indennità giornaliera.
8. L'assenza giornaliera dal lavoro, a qualsiasi titolo dovuta, non dà luogo al riconoscimento dell'indennità di servizio esterno per la singola giornata di assenza. Al personale della Polizia locale giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.

## Art. 11

### Misure dell'indennità

#### di funzione per l'esercizio di compiti di responsabilità svolti dal personale della Polizia Locale e criteri generali per la sua attribuzione

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21 maggio 2018, è istituita l'indennità di funzione per il personale di Polizia locale, finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado e al ruolo rivestito.
2. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCI economico annuale, ai sensi del comma 13 del precedente articolo 6.
3. L'istituto può trovare applicazione nei riguardi del personale ascritto alle categorie C e D, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, a cui con disposizioni scritte e comunicate al Servizio Personale, siano stati attribuiti compiti di responsabilità.
4. L'indennità annua di cui al presente articolo è erogata in dodici mensilità, contestualmente alla corresponsione del trattamento economico fondamentale, con provvedimento del Responsabile del Personale sulla base degli atti di cui al precedente comma 3 e della scheda di proposta del Comandante di valutazione dell'indennità relativa ai compiti assegnati, nel rispetto sia dei limiti fissati dal CCNL che dei principi di buona fede, correttezza e ragionevolezza, tenendo conto dei criteri generali definiti nel presente articolo. Tale compenso va definito, sulla base delle risorse all'uopo assegnate per l'istituto di cui al presente articolo, secondo i seguenti importi massimi



Grado rivestito	Importo massimo annuo
Agente	€ 500,00
Sottufficiale	€ 1.500,00
Ufficiale	€ 3.000,00

e considerati i sottoelencati elementi di valutazione

- grado rivestito;
- particolare complessità dei compiti assegnati;
- autonomia operativa correlata all'espletamento dell'incarico;
- molteplicità di procedimenti amministrativi assegnati;
- grado di intensità relazionale con soggetti interni ed esterni all'ente richiesto;
- assegnazione dell'incarico di Vice Comandante;

5. Per l'incarico di Comandante, la misura annua dell'indennità è fissata in € 3.000,00.

6. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995, con l'indennità di servizio esterno e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-quinquies del C.C.N.L. 21.5.2018.

7. L'indennità, se spettante, è corrisposta al personale con rapporto a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative contrattualmente determinate.

8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

## Art. 12

### Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità disciplinata dall'articolo 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2018, è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti o incarichi particolari comportanti responsabilità sostanzialmente diverse dal generale livello di responsabilità della categoria contrattuale di inquadramento, che non sono già retribuite con altri compensi e che comportano un particolare impegno ulteriore ed aggiuntivo rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria.

2. L'istituto dei compensi per specifiche responsabilità, previsto dal citato art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, può trovare applicazione nei riguardi del personale ascritto alle categorie B-C-D, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, a cui il Responsabile di Settore abbia, con atto scritto, attribuito compiti che comportino l'assunzione di particolari o specifiche responsabilità.

3. Ai sensi dell'art. 25 del D.Lgs. 150/2009, la professionalità sviluppata ed attestata dal sistema di valutazione della performance costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.

4. I Responsabili di Settore, in considerazione di quanto previsto dall'art.20, comma 1, lettera e), del D.Lgs. 150/2009, non possono attribuire incarichi e responsabilità al personale che abbia riportato, nell'anno precedente, una valutazione inferiore a 70/100.

5. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCI economico annuale, ai sensi del comma 13 del precedente articolo 6.

6. Il fondo disponibile è ripartito tra i vari settori dell'ente in sede di Conferenza di organizzazione e gestito dai rispettivi Responsabili.

7. La misura annua del compenso spettante agli incaricati è determinata, con provvedimento dei singoli Responsabili di Settore, che dia conto del valore dell'indennità concretamente individuato, nel rispetto sia dei limiti fissati dal CCNL che dei principi di buona fede, correttezza e ragionevolezza, tenendo conto dei criteri generali definiti nel presente articolo. Tale compenso, che può essere riconosciuto solo quando le specifiche funzioni attribuite siano caratterizzate da significativi profili di responsabilità, va definito, sulla

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a signature that appears to be 'M. Cole' followed by 'ATF'. On the left side, there are several other signatures, including one that looks like 'B. Cole' and another that is more stylized.

base delle risorse all'uopo assegnate a ciascun settore ai sensi del precedente comma, considerati i sottoelencati elementi di valutazione:

- particolare complessità dei compiti assegnati;
- autonomia operativa correlata all'espletamento dell'incarico;
- molteplicità di procedimenti amministrativi assegnati;
- disomogeneità tipologica dei procedimenti assegnati;
- grado di intensità relazionale con soggetti interni ed esterni all'ente richiesto;
- implicazione dell'attività di coordinamento di personale;
- assegnazione della competenza ad adottare il provvedimento finale;
- assegnazione della delega a sostituire il Responsabile di Settore in caso di assenza;
- assegnazione o meno della titolarità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio) secondo la specifica disciplina recata dal regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

8. L'indennità disciplinata dall'articolo 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21/05/2018, è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge) siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
- b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

9. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCI economico annuale, ai sensi del comma 13 del precedente articolo 6.

10. L'individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 8 non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nei diversi settori ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso.

11. Il compenso è assegnato nella misura di euro 350 annui.

12. Gli importi annui delle indennità di cui al presente articolo sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di lavoro indicato dal contratto di lavoro.

13. Le indennità non possono essere revocate durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

14. L'indennità annua di cui all'articolo 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2018 è erogata in dodici mensilità, contestualmente alla corresponsione del trattamento economico fondamentale, sulla base dei provvedimenti di cui al precedente comma 2 e della determinazione della misura annua del compenso di cui al precedente comma 5.

15. L'indennità di cui all'articolo 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21/05/2018 è erogata annualmente, con riferimento all'attività svolta nell'anno precedente, con provvedimento del Responsabile del Personale previa comunicazione dei Responsabili di Settore, corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

16. I compensi di cui al presente articolo, al fine di evitare l'erogazione di più incentivi per l'espletamento delle medesime funzioni, possono cumularsi solo in presenza di una effettiva ed evidente diversità del titolo in base al quale sono corrisposti.

### Art. 13

**Criteria generali per l'attribuzione di risorse finalizzate da specifiche disposizioni di legge all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale**

1. Le specifiche risorse che disposizioni di legge destinano per l'incentivazione del personale che svolge particolari attività e prestazioni sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
2. 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.
3. I titolari di Posizione organizzativa partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.05.2018.
4. Ai fini di realizzare la distribuzione equilibrata dei compensi incentivanti a favore delle posizioni organizzative, attraverso un sistema di perequazione tra incentivi di legge e retribuzione di risultato previsto dall'art. 7, comma 4, lettera J) del CCNL 21/05/2018, le parti concordano di adottare il seguente criterio perequativo:
  - a) se l'importo complessivo annuo delle incentivazioni specifiche è inferiore ad € 15.000,00, la retribuzione di risultato spettante alla singola P.O. non viene decurtata;
  - b) se l'importo complessivo annuo delle incentivazioni specifiche è pari o superiore ad € 15.000,00, la retribuzione di risultato spettante alla singola P.O. viene decurtata del 5 %;
5. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

#### Art. 14

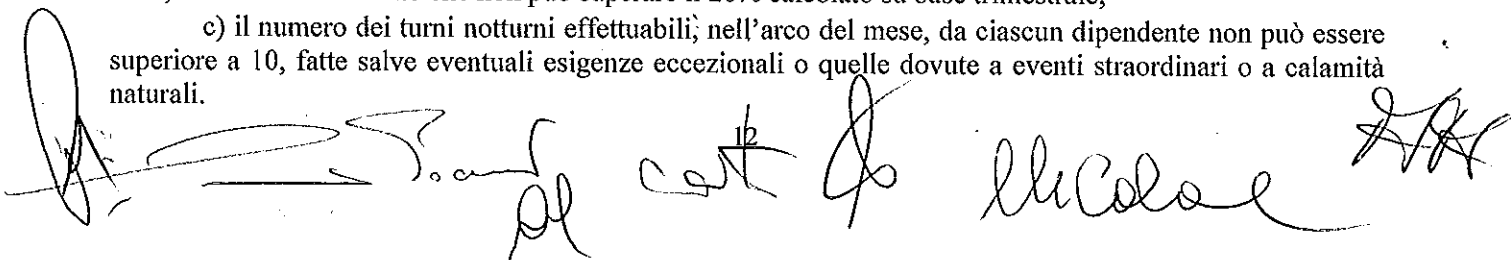
##### Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati

1. Per le prestazioni della Polizia Locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi ed in conto terzi ed i cui oneri sono sostenuti dagli stessi, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'art. 56-ter del CCNL 21 maggio 2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.
2. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.
3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dall'applicazione dei commi precedenti, per la corresponsione dei compensi e la fruizione dei riposi compensativi, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

#### Art. 15

##### Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018.
2. Le parti concordano che:
  - a) 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 adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
  - b) ai fini di cui sopra, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni nel periodo interessato, quella che presuppone che ciascun turno non ecceda la misura del 60% della somma degli altri turni, con uno scostamento che non può superare il 20% calcolato su base trimestrale;
  - c) il numero dei turni notturni effettuabili; nell'arco del mese, da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi straordinari o a calamità naturali.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with '12' above it in the center, and several other signatures on the right.

3. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittimo, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno.
4. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie e la riduzione per permessi di qualsiasi tipo, ivi compresi quelli per effettuazione di visite mediche.
5. Le parti concordano di non operare alcun aumento del numero dei turni notturni effettuabili nel mese ai sensi dell'art. 23, comma 4 del CCNL 21 maggio 2018.
6. Le parti concordano di integrare le fattispecie di situazioni personali e familiari previste dall'art. 27, comma 4, del CCNL 21 maggio 2018, stabilendo che sono esclusi dall'effettuazione di turni notturni, oltre alle lavoratrici dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento sino ad un anno di vita del bambino, anche i dipendenti che riprendono servizio dopo un prolungato periodo di malattia, per due mesi dal rientro.
7. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista.
8. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata dal Responsabile del Servizio personale unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, sulla base delle risultanze del cartellino individuale di rilevazione delle presenze in servizio e del piano di turnazione predisposto dal Comandante e trasmesso all'ufficio competente.
9. Le parti prendono atto che ai sensi del parere ARAN n. 16/2019 gravano sul fondo anche gli oneri per il pagamento dei particolari compensi di cui all'art. 24, comma 5, del CCNL 14.09.2000.

#### Art. 16

#### Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

1. Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.05.2018.
2. Le parti concordano di elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese rispetto al limite previsto dall'art. 24, comma 3 del CCNL 21 maggio 2018 a n. 8 volte al mese e la misura dell'indennità ad € 12,00.
3. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata dal Responsabile del Servizio personale di norma semestralmente, con riferimento ai periodi in reperibilità svolti nel semestre precedente, sulla base del piano di reperibilità predisposto dal competente Responsabile.

#### Art. 17

#### Welfare integrativo

1. In applicazione dell'articolo 72, comma 2, del CCNL 21.05.2018, le parti danno atto che non sussistono le condizioni applicative del welfare integrativo aziendale, in quanto non sussistono precedenti destinazioni a tale titolo a carico del bilancio dell'amministrazione.

#### Art. 18

#### Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, provvedendo all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurarne il costante e scrupoloso rispetto, tenendo conto, in particolare, delle misure finalizzate a garantire:
  - il miglioramento delle condizioni di lavoro, da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali;
  - l'abbattimento delle barriere architettoniche;
  - la fornitura, al personale interessato, dei dispositivi di protezione individuale e di specifici indumenti da lavoro;
  - la prevenzione delle malattie professionali.
2. Per mezzo del medico competente di cui al D. Lgs. n. 81/2008, l'Ente assicura a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva.
3. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and initials on the right.



di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

#### Art.19

### Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. In relazione a quanto previsto dall'art.53, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018, le parti convengono di non elevare il numero di rapporti a tempo parziale che possono essere costituiti.
2. Resta, pertanto, confermato che il numero dei rapporti a tempo parziale, non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Detto limite è arrotondato per eccesso al fine di assicurare comunque la costituzione di almeno un rapporto.
3. Le parti danno atto che, qualora si riscontri la necessità di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale rispetto al limite definito al comma 2 dell'art. 53 del CCNL 21 maggio 2018, si procederà con apposito accordo al manifestarsi dell'esigenza.

#### Art.20

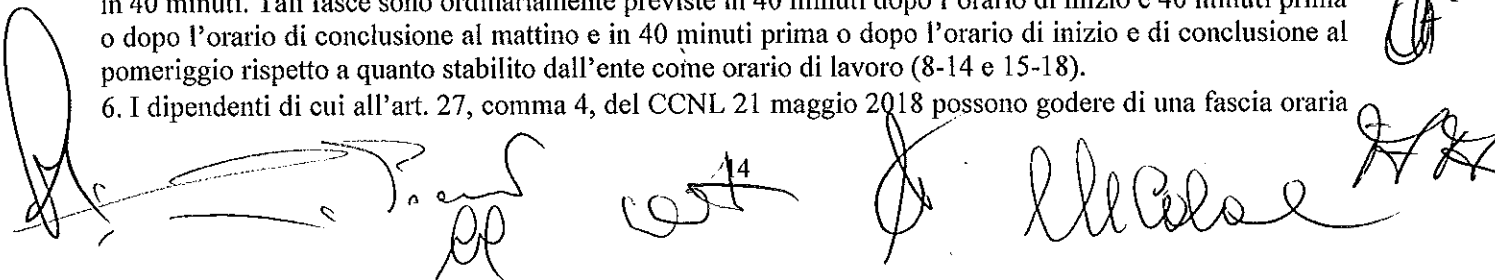
### Lavoro straordinario e limite individuale annuo del numero di ore che può confluire nella banca delle ore

1. 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 180 annue salvo per esigenze eccezionali per i quali il limite massimo comunque inderogabile è fissato in 250 ore annue;
  - b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite individuale di 100 ore.
2. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali o familiari. La richiesta di ore accantonate in retribuzione deve essere inoltrata entro il 31 dicembre dell'anno in cui sono state rese le prestazioni di lavoro straordinario.
3. L'accesso a tale istituto è precluso ai dipendenti titolari di posizioni organizzative.

#### Art.21

### Criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita

1. Le parti danno atto che la disciplina della flessibilità oraria adottata presso l'Ente garantisce la finalità di conciliare al meglio le esigenze funzionali ed organizzative dell'ente con quelle personali e familiari dei dipendenti. L'ente si impegna a mantenere l'istituto dell'orario di lavoro flessibile di cui all'art.27 del CCNL 21 maggio 2018.
2. L'orario flessibile, in relazione alla specificità delle funzioni svolte dal personale, è escluso per i servizi organizzati in turno.
3. L'amministrazione individua fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il personale può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della stessa giornata.
4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della flessibilità va recuperato, entro lo stesso mese di maturazione dello stesso, d'intesa con il Responsabile del Settore. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'art. 38-bis del CCNL 14.09.2000.
5. Le fasce temporali di flessibilità in entrata ed uscita dal lavoro, che devono, comunque, collocarsi al di fuori dell'orario di apertura al pubblico degli uffici comunali, sono stabilite, per la generalità del personale, in 40 minuti. Tali fasce sono ordinariamente previste in 40 minuti dopo l'orario di inizio e 40 minuti prima o dopo l'orario di conclusione al mattino e in 40 minuti prima o dopo l'orario di inizio e di conclusione al pomeriggio rispetto a quanto stabilito dall'ente come orario di lavoro (8-14 e 15-18).
6. I dipendenti di cui all'art. 27, comma 4, del CCNL 21 maggio 2018 possono godere di una fascia oraria



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with '14' written below it, and several other signatures on the right.

di flessibilità più ampia da concordare con il Responsabile di riferimento, in modo che venga comunque garantita la loro presenza in ufficio tra le ore 9:30 e le 13:00 e, nei giorni di rientro pomeridiano, tra le ore 16:00 e le 17:30, ed a condizione che non vi siano impatti negativi con le attività svolte ed i servizi erogati.  
7. L'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro è oggetto di confronto sindacale ai sensi dell'art.5, comma 3, lettera a), del CCNL 21 maggio 2018.

#### **Art.22**

#### **Elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale**

1. In relazione a quanto previsto dall'art.25, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018, le parti convengono di non elevare la durata dei periodi di maggiore e minore concentrazione dell'orario lavorativo (cd. orario multiperiodale).
2. Pertanto, nell'ambito della programmazione plurisetimanale dell'orario di lavoro ordinario resta confermato che, i periodi maggiore e minore concentrazione dell'orario lavorativo, da individuare contestualmente di anno in anno, non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.

#### **Art. 23**

#### **Individuazione delle ragioni per elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite di 48 ore lavorative medie settimanali**

1. In relazione a quanto previsto dall'art.22, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018, che richiama l'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66/2003, recante la disciplina che la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi, le parti convengono di elevare l'arco temporale su cui calcolare tale media, di ulteriori sei mesi esclusivamente per la seguente ragione:  
- svolgimento di attività per la pubblica incolumità, anche a seguito di calamità naturali.

#### **Art.24**

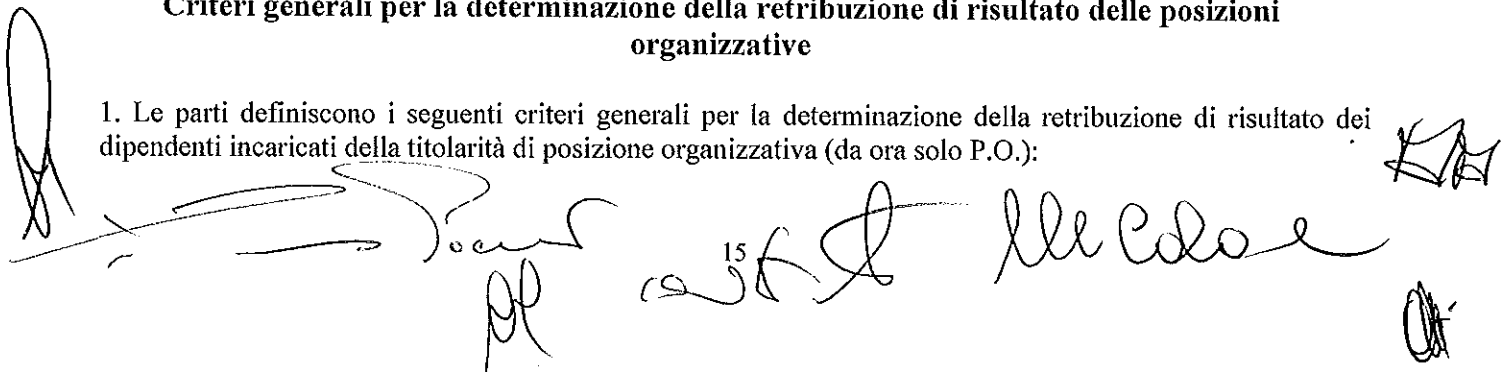
#### **Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi**

1. Le parti convengono sul fatto che le innovazioni tecnologiche producono inevitabili effetti sulla qualità del lavoro e l'offerta occupazionale.
2. Tale fattore assume notevole rilievo anche in fase di elaborazione degli ordinari atti di programmazione e, più in generale, sulla performance organizzativa degli enti.
3. Ai fini di governare i riflessi di questi rapidi processi evolutivi sull'organizzazione interna del lavoro risulta di fondamentale importanza agire in due direzioni, specie nell'ottica di migliorare il livello dei servizi erogati alla comunità locale:
  - a) lo sviluppo formativo del personale, da perseguire sia mediante costanti interventi di aggiornamento che con mirate iniziative di specializzazione e riqualificazione professionale;
  - b) la modernizzazione ed implementazione delle apparecchiature e degli strumenti di lavoro.
4. In tale contesto il Comune, nell'ambito delle disponibilità di bilancio, si impegna a stanziare specifiche risorse.

#### **Art.25**

#### **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative**

1. Le parti definiscono i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di posizione organizzativa (da ora solo P.O.):

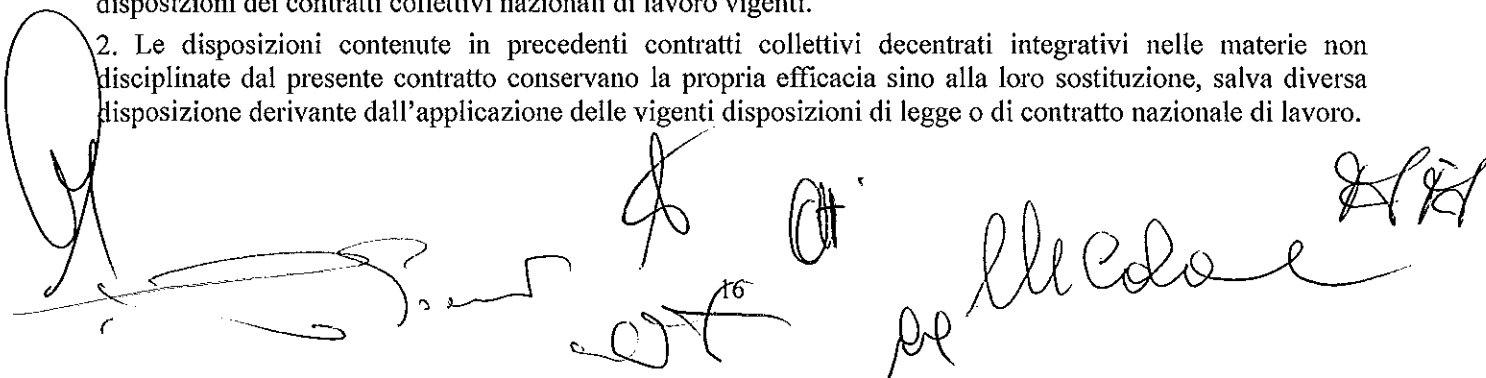


- a. alla retribuzione di risultato delle P.O. sono destinate risorse in misura pari al 20% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio, inteso come somma della indennità di posizione e di risultato per il totale delle posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento;
- b. l'ammontare complessivo del fondo, riservato alla retribuzione di risultato, è diviso per il numero dei titolari di P.O. concorrenti nell'anno all'assegnazione del premio, con una metodologia che tenga conto della retribuzione di posizione in godimento di ciascuno, individuando, così, la quota potenziale massima conseguibile da ognuno. In base al punteggio riportato a seguito della valutazione annuale operata mediante il Sistema di misurazione e valutazione della performance, a ciascun titolare di P.O. è assegnata una quota percentuale di premio, rispetto a quella massima conseguibile individualmente, corrispondente al punteggio riportato a seguito della valutazione annuale, a condizione che abbia conseguito un punteggio superiore a 70;
- c. l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;
- d. in caso di conferimento ad un dipendente, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, all'incaricato è attribuito, ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL 21 maggio 2018, un compenso integrativo della retribuzione di risultato, raggugliato alla durata dell'incarico stesso, tra un minimo del 15% al massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*; la percentuale dell'integrazione è definita secondo i criteri e le procedure determinati dall'Ente per il conferimento degli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative, come previsto dall'art. 13, comma 3, del CCNL 21/05/2018, tenendo conto della complessità dell'attività e del complesso di responsabilità connesse all'incarico attribuito e del grado di conseguimento degli obiettivi;
- d. il fondo che residua dopo la ripartizione effettuata con la suddetta metodologia, costituisce un'economia;
- e. per ciò che attiene alla correlazione tra i compensi *ex art. 18, comma 1, lett. h)*, del CCNL 21.05.2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j), del medesimo CCNL 21.05.2018, danno atto che, a titolo meramente ricognitivo, allo stato, gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale risultano essere i seguenti, ancorché non a titolo esaustivo e fatte salve ulteriori previsioni normative che interverranno nel tempo:
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. 18 aprile 2016, n. 50; - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114/2014;
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
  - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della L. n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 446/1997;
  - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio;
  - i compensi di cui all'art. 43 della L. n. 449/1997.

2. Gli incentivi di cui sopra, secondo i criteri e le modalità stabilite dalle leggi di riferimento e dagli atti e regolamenti dell'Ente che ad esse danno attuazione, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell'importo spettante, salve le previsioni di abbattimento di cui al precedente art. 13.

## Art. 21 Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be '16'. On the right, there is a long, flowing signature that reads 'pe lli edo' and another set of initials 'A.P.'.





**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON  
DIRIGENTE DEL COMUNE DI FOSSACESIA**

**2019-2021**

Il giorno dieci del mese di maggio dell'anno duemiladiciannove, nella sede municipale, alle ore 9,00, in prosecuzione dell'incontro svoltosi in data 07/05/2019, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione di parte datoriale e i soggetti sindacali, nella composizione che segue,

Delegazione di parte datoriale per la contrattazione collettiva integrativa nelle persone di	Presente/Assente
Dott.ssa Mariella Colaiezzi - Segretario comunale, Presidente	Presente
Dott.ssa Carmen Cericola, - Responsabile P.O. del Settore I Servizi istituzionali e alla persona	Presente
Geom. Domenico Moretti - Responsabile P.O. del Settore III Urbanistica ed Edilizia	Presente
Ing. Silvano Sgariglia - Responsabile P.O. del Settore IV Lavori pubblici e manutenzioni	Presente
Dott.ssa Giovanna Sabbarese - Responsabile P.O. del Settore V Ufficio Piano di Zona	Assente
Sig.ra Mariarosa Di Giuseppe - Responsabile P.O. del Settore VI Servizi Demografici	Assente

**Delegazione sindacale**

R.S.U. nelle persone di:	Presente/Assente
Sig. Fiorenzo Laudadio	Presente
Sig. Maurizio Marrone	Presente
Sig. Nicola Pocetti	Presente

**Organizzazioni Territoriali Sindacali nelle persone di:**

Organizzazioni Territoriali Sindacali nelle persone di:	Presente/Assente
Sig. Sergio Zinni - Rappresentante Sindacale C.G.I.L. - FP	Presente
Sig. _____ - Rappresentante Sindacale CISL - FP	Assente
Sig. _____ - Rappresentante Sindacale U.I.L. - FPL	Assente
Sig. Walter Falzani - Rappresentante Sindacale C.S.A. R.A.L.	Presente

Al termine dell'incontro, le parti sottoscrivono l'allegata ipotesi del Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente del Comune di Fossacesia

I componenti della delegazione di parte datoriale:	I componenti della delegazione sindacale:
Presidente <u>Mariella Colaiezzi</u>	OO.SS. CGIL - FP <u>[Signature]</u>
Componente <u>[Signature]</u>	OO.SS. C.S.A. R.A.L. <u>[Signature]</u>
Componente <u>[Signature]</u>	R.S.U. Aziendale <u>[Signature]</u>
Componente <u>[Signature]</u>	R.S.U. Aziendale <u>[Signature]</u>
	R.S.U. Aziendale <u>[Signature]</u>

Handwritten scribbles and marks in the top right corner of the page.

