

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) DEL COMUNE DI SCAFA  
(PE) PER IL TRIENNIO 2019 - 2021**

L'anno 2019, il giorno sedici (16), del mese di dicembre, alle ore 12:15, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente: segretario comunale dott.ssa Marzia D'Incecco

Componente: Responsabile di Servizio dott. Andrea Bufarale

La delegazione sindacale:

FP CGIL dott.ssa Urso

C.S.A. Walter Falzani – Antonio Valente

CISL FP – Vincenzo Mennucci

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 Marzia Mucceso

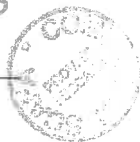
Componente Urso

**Per la delegazione sindacale:**

FP CGIL Marinella Urso

C.S.A. CC.A.

CISL FP V. Mennucci



## Contratto Decentrato Integrativo (CCDI) 2019-2021

INDICE:

### TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

#### CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Art. 2 – Verifiche dell’attuazione del contratto

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

#### CAPO II - Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 4 - Relazioni sindacali

Art. 5 - Norme di comportamento, atti unilaterali e clausole di raffreddamento

Art. 6 – Interpretazione autentica

Art. 7 - Informazione

Art. 8 - Confronto

Art. 9 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

Art. 10 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

#### CAPO III - Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 11- Diritto di assemblea

Art. 12 - Diritto di affissione

Art. 13- Diritto di assemblea

### TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

#### CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 14 - Quantificazione delle risorse

Art. 15 – Strumenti di premialità

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

Art. 16 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

#### CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 17 – Criteri generali

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

Art. 18 – Principi generali

Art. 19 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

Art. 20 – Indennità per specifiche responsabilità

Art. 21 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

#### CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 22 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

#### CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 23 - Disciplina della performance e del premio individuale

#### CAPO VII – Sezione polizia locale

Art. 24 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Art. 25 – Proventi delle violazioni al codice della strada

Art. 26 – Indennità di servizio esterno

Art. 27 – Indennità di funzione

Art. 28 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni  
organizzative

### TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

#### CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro

Art. 29 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Art. 30 – Reperibilità

Art. 31 – Turnazioni

Art. 32 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

Art. 33 - Ferie e riposi solidali

Art. 34 - Congedi per donne vittime di violenza

Art. 35 – Orario massimo di lavoro settimanale

Art. 36 – Flessibilità dell’orario di lavoro

Art. 37 – Orario multiperiodale

#### CAPO II – Discipline Particolari

Art. 38 – Personale comandato o distaccato

Art. 39 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Art. 40 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Art. 41 – Lavoro somministrato

Art. 42 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

Art. 43 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio

#### CAPO III – Welfare integrativo

Articolo 44 - Le attività del “welfare integrativo”

#### CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 34 – Salute e sicurezza sul lavoro

Art. 35 – Formazione e aggiornamento

Art. 36 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l’organizzazione di servizi

Art. 37 - Smart Working

Art. 38 - Telelavoro

Art. 39 - Unioni civili

Art. 40 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Art. 41 - Clausola finale

## Contratto Decentrato Integrativo (CCDI) 2019-2021

### TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

#### CAPO I - Disposizioni Generali

##### **Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente contratto decentrato si applica ai lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato e con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso avrà vigenza triennale **dal 1 gennaio 2019 e sino al 31 dicembre 2021.**
3. 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.
4. È fatto salvo che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) dell'art. 8 comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.

##### **Art. 2 – 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, che il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica sarà tenuto a convocare.
2. Le Organizzazioni sindacali e/o la RSU potranno richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica dovrà convocare la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

##### **Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica anche su richiesta di una delle parti.
2. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto ed integra la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

##### **Art. 4 - Relazioni sindacali**

1. Al di fuori dell'ambito delle materie riservate alla contrattazione collettiva, le relazioni sindacali si realizzano mediante la partecipazione articolata in informazione e confronto.
2. L'Amministrazione garantisce la convocazione della delegazione trattante per le materie oggetto di contrattazione decentrata almeno 10 giorni prima ogni qualvolta le parti ne facciano richiesta. Per motivi di particolare urgenza le parti rinunciano al termine sopra indicato. Nella convocazione viene riportato l'ordine del giorno.
3. Di ogni seduta dovrà essere redatta, a cura dell'Amministrazione, una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse che le parti dovranno sottoscrivere. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà fissata, nel corso della medesima seduta, la data dell'incontro successiva.
4. Le riunioni del tavolo di delegazione trattante si svolgono di norma al di fuori dell'orario di lavoro.
5. La presente normativa sostituisce ogni precedente disciplina in tema di relazioni sindacali.

##### **Art. 5 - Norme di comportamento, atti unilaterali e clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso. Al termine del periodo indicato dall'art. 5 del CCNL, le parti riassumono la propria autonomia decisionale nelle materie indicate dalla citata norma.



4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dall'articolo 10 del CCNL, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3, comma 6 del CCNL, allegando il verbale del mancato accordo.

#### **Art. 6 – Interpretazione autentica**

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 15 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Per le finalità di cui al comma 1, la parte interessata invia all'altra richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

3. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 del CCNL del 21.5.2018, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

#### **Art. 7 - Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Lo strumento ordinario utilizzato per garantire l'informazione alla Rsu ed alle OO.SS. territoriali è costituito dalla posta elettronica istituzionale dell'Ente.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, proposte di atti amministrativi e loro allegati, da parte dell'ente ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere approfondita conoscenza della questione trattata, di esaminarla in modo compiuto e di formulare eventuali osservazioni. L'informazione sarà resa tempestivamente, di norma almeno sette giorni lavorativi prima dell'adozione dell'atto da comunicare, salve le circostanze di particolare urgenza che non rendano possibile il rispetto di tale termine, fatto comunque salvo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 5 del CCNL.

3. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali il successivo articolo 6 preveda il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

4. L'informazione relativa al fondo del salario accessorio del personale è corredata da una relazione tecnico-illustrativa.

#### **Art. 8 - Confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. n. 165/2001;



- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione alla modificazione della quantità delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione.

#### **Art. 9 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a) la RSU;
  - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.
3. Per la parte pubblica, i componenti della delegazione di parte datoriale designati dalla Giunta regionale.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie di cui all'art.7, comma 4, del CCNL.
5. Ogni qualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti sindacali per il confronto sui riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni, fatte salve le materie oggetto di specifica contrattazione.

#### **Art. 10 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lettera a) del citato comma 4, sono negoziati con cadenza annuale, entro il primo semestre dell'anno di riferimento.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto stabilito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art 7, comma 4, lettere a), h), s) del CCNL con specifico accordo che integra il presente CCDI.
3. Sulle altre materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI.

### **CAPO III**

#### **Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali**

##### **Art. 11- Diritto di assemblea**

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ 04.12.2017 e successive integrazioni, nonché dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei spazi concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 3 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'amministrazione, di norma, almeno due giorni lavorativi prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento del luogo dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

##### **Art. 12 - Diritto di affissione**

1. I componenti della RSU e i dirigenti sindacali delle OO.SS., hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro, tramite bacheche poste in prossimità degli orologi marcatempo e/o altri idonei strumenti anche telematici.

2. Ai soggetti di cui al comma 1 è, inoltre, garantita una "bacheca on-line" sul sito istituzionale dell'Ente e un indirizzo di posta elettronica denominata.

#### **Art. 13 - Libertà sindacali**

1. L'amministrazione mette a disposizione della RSU una stanza sindacale con postazioni operative opportunamente arredate, in posizione facilmente individuabile e raggiungibile. L'Amministrazione garantisce alla RSU e alle OO.SS. il diritto di utilizzare, per le attività sindacali, tutti gli strumenti delle strutture di assegnazione.

### **TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

#### **CAPO I - Risorse e Premialità**

##### **Art. 14 - 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 (art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero sopravvenire nel corso di validità del presente accordo.

2. Ai sensi dell'art. 67, comma 4, CCNL, è possibile incrementare le risorse variabili nella misura del 1,2% (o percentuale minore) del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono determinate e quantificate con apposito atto.

##### **Art. 15 - 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.

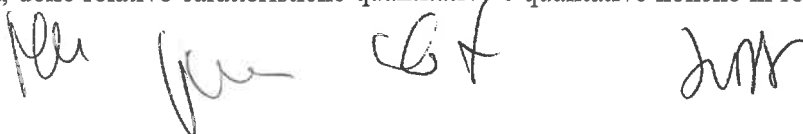
e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

#### **CAPO II - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse**

##### **Art. 16 - 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, al fine di evitare l'erogazione senza differenziazione;

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 comportamenti professionali;

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.

3. A tal fine Sempre ciascun Responsabile di Servizio gestisce i fondi assegnati annualmente con il P.D.O. - P.E.G. (Piano degli obiettivi) secondo la programmazione degli obiettivi di performance indicati dall'Amministrazione.

### **CAPO III - Progressione economica orizzontale**

#### **Art. 17 - 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, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

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

#### **Art. 18 - 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. Relativamente agli istituti delle specifiche responsabilità, indennità di funzione, performance, non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- Congedo orario;
- Permessi sostitutivi festività soppresse;
- Permessi di cui alla L. n. 104/92 art. 33;
- Riposi compensativi e recupero lavoro straordinario;
- Permessi per allattamento;
- Congedo per maternità e paternità (periodo obbligatorio);
- Assenze per infortunio sul lavoro;
- Donazione midollo osseo;
- Donazione sangue;
- Permessi per lutto;
- Permessi per nascita figli;
- Congedi per donne vittime di violenza;
- Permessi per terapie salvavita;

4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

5. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza di ciascun Responsabile del Servizio.

6. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

7. 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.

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 e agli eventuali mesi di servizio.

9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 15) si applicano dal 1° gennaio 2019.

#### **Art. 19 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi e/o attività disagiate e/o maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività nell'arco del mese, secondo le seguenti misure:

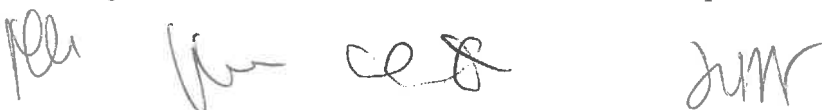
##### **- ATTIVITÀ sottoposte a RISCHIO:**

Si individuano i fattori rilevanti di rischio, come individuati dal D.V.R., 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 psicofisici.



Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,50 al giorno.

L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, come da apposita attestazione del Responsabile del Servizio.

**- 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 comunali, 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.

Dunque per attività disagiate si intendono quelle attività individuate dalla contrattazione decentrata che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa e/o orario di lavoro spezzato e/o modalità della effettuazione della prestazione lavorativa, e/o mancanza di possibilità di utilizzare la flessibilità oraria, e/o l'orario di lavoro di sei giorni settimanali, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento delle relazioni sociali o per le difficoltà connesse alla conciliazione dei tempi vita-lavoro

Espletamento di attività disagiata: euro 1,50 al giorno.

L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, come da apposita attestazione del Responsabile del Servizio.

**- 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 comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, secondo i seguenti valori:

<b>1. media mensile di valori di cassa maneggiati fino ad ed € 500,00</b>	<b>€ 1,00/giorno</b>
<b>2. media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 501,00 a 5.000,00</b>	<b>€ 1,50/giorno</b>
<b>3. oltre 5.000,00</b>	<b>€ 2,00/giorno</b>

Nel rispetto del principio del "cumulo di trattamenti economici accessori", il lavoratore può legittimamente, cumulare più compensi o predette indennità di natura "accessoria" nel caso in cui detti compensi siano correlati a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse, secondo le previsioni della contrattazione collettiva.

**Art. 20 - Indennità per specifiche responsabilità**

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, a coloro che sono individuati destinatari, dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa), secondo i seguenti criteri generali:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile, annualmente 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;

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 Responsabile 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 competente Responsabile applicando i criteri di cui all'unità 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. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

**TABELLA**

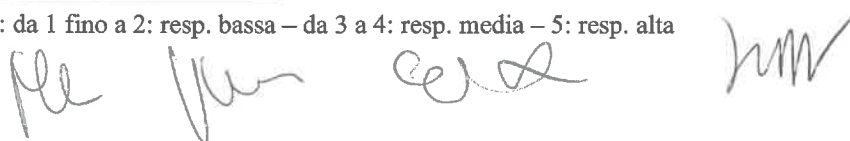
Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità  
(art. 70-quinquies CCNL)

a) <b>RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1 ) Autonomia operativa	Punti da 1 a 5 <sup>1</sup>
2 ) Grado di responsabilità	Punti da 1 a 5
3 ) Livello di responsabilità istruttoria	Punti da 1 a 5

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

c) <b>RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE</b>	<b>Max punti n. 15</b>
--	------------------------

<sup>1</sup> Da 1 a 5: da 1 fino a 2: resp. bassa – da 3 a 4: resp. media – 5: resp. alta



1 )	Responsabilità di processo	Punti da 1 a 5
2 )	Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 1 a 5
3 )	Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti da 1 a 5

### **PUNTEGGI >INDENNITA'**

Da 41 a 45 Punti	=€ 3.000,00
Da 33 a 40 Punti	=€ 2.500,00
Da 27 a 32 Punti	=€ 2.000,00
Da 21 a 26 Punti	=€ 1.500,00
Da 18 a 20 Punti	=€ 1.000,00
Da 11 a 17 Punti	=€ 500,00.

### **Art. 21 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità**

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €350,00 annui lordi:

- a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- c. al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).

Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- a) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
- b) € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
- c) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
- d) € 300,00 al Responsabile dei Tributi.

Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Responsabile definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 350,00 lordi annui.

Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00.

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (comma 1). Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

### **CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

#### **Art. 22 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.**

#### **Art. 22.1 – 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, lett. 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 comunali, con atto del Responsabile del Settore competente.

**Art. 22.2 – Compensi di cui all’art. 68, comma 2, lett. g), CCNL**

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

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l’attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l’orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile del Settore competente. Per le PO vi provvede il Segretario comunale.

**Art. 22.3 – Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18 lett. h) CCNL 21.05.2018)**

Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.

Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
- b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
- c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. ( l’art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l’attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l’orario di lavoro ordinario);
- d) gli incentivi per l’attività di recupero dell’evasione fiscale relativa all’ICI;
- e) liquidazione delle spese a favore dell’ente impositore in processi tributari. (L’art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari “si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell’importo complessivo ivi previsto”).

Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
Fino a € 3.000	3,00%
Da 3.001 a 5.000 euro	5,00%
Da 5.001 a 7.000 euro	8,00%
Oltre i 7.000 euro	12,00%

**Art. 22.4 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.

## **CAPO VI - Performance e Premio individuale**

### **Art. 23 - Disciplina della performance e del premio individuale**

Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono le seguenti:

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 valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale a tempo indeterminato presente nell'ente e comunque non inferiore a un dipendente;
- in caso di parità di punteggio, accede al premio individuale il dipendente con la media delle valutazioni più alte nel triennio precedente, in caso di ulteriore parità quello con la maggiore anzianità di servizio e in caso di ulteriore parità quello con la maggiore anzianità anagrafica.

## **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 amministrativo.

### **Art. 24 - 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 comunale.

La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

### **Art. 25 - Proventi delle violazioni al codice della strada**

Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL la destinazione delle quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, è determinato annualmente con deliberazione della Giunta comunale.

Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL può essere prevista l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, con oneri a carico del fondo delle risorse decentrate.

L'importo degli incentivi sarà determinato annualmente con deliberazione della Giunta.

Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL una quota di proventi è destinata a contributi datoriali al Fondo di Previdenza Complementare Perseo-Sirio.

#### **Art. 26 – Indennità di servizio esterno**

L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* 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.

La misura dell'indennità viene stabilita in euro 2,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

Il Responsabile del Servizio di Polizia locale dovrà attestare con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti, e l'indennità viene liquidata mensilmente.

#### **Art. 27 – Indennità di funzione**

L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.

Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lett. f) del CCNL. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:

- a) Agenti: da 500,00 a 1.000,00 euro;
- b) Sottoufficiali: 1.001,00 a 1.500,00 euro;
- c) Ufficiali: da 1.501,00 a 3.000,00 euro.

Qualora il personale della polizia locale abbia già attribuita la responsabilità ai sensi dell'art.17 comma 2 lett f) del C.C.N.L. 1.04.1999, l'indennità di funzione sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità, nella misura dell'importo attribuito solo in fase di prima applicazione.

La presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità .

L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del C.C.N.L. 21/05/2018;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del C.C.N.L. del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni ( indennità di vigilanza);
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del C.C.N.L. 21/05/2018 (indennità di servizio esterno);
- 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 C.C.N.L. 21/05/2018 (indennità specifiche responsabilità).

#### **Art. 28 – 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 (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 15 % 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% (zero per cento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla



base di fasce di punteggio predefinite nel sistema di misurazione e valutazione;

c) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;

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 professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;

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;

d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.l. gs. 446/1997;

e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

L'erogazione dei suddetti incentivi in tal caso avviene in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo massimo pari al 80%, della retribuzione di risultato medesima.

### **TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

#### **CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro**

##### **Art. 29 – 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. 30 – Reperibilità**

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese.
4. In relazione a prevedibili esigenze di servizio, ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità per un numero di turni superiore a 6 a condizione che tale limite non sia superato con riferimento ad un arco temporale plurimensile.
5. Gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

### **Art. 31 – Turnazioni**

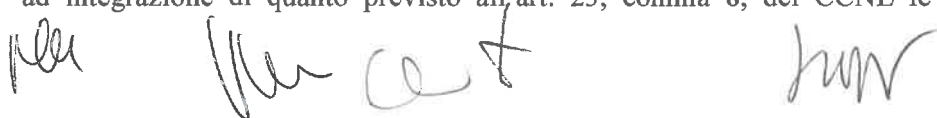
In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che:

- a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- b) 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.
- 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 o calamità naturali.
- d) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
- e) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- f) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- g) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
- h) In applicazione dell'art. 22 del CCNL 1 aprile 1999 al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni è applicata la riduzione di orario a 35 ore medie settimanali.

Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del C.C.N.L. del 9.5.2006;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del C.C.N.L. del 9.5.2006;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del C.C.N.L. del 9.5.2006.

In relazione all'art. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 23, comma 8, del CCNL le situazioni personali che, a



richiesta, posso escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:

- dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
- dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
- separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.

### **Art. 32 – Lavoro straordinario e Banca delle ore**

Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.

La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile di Servizio, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. 3. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto. Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art.14 comma 4 del C.C.N.L. 1.04.1999.

L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 22, comma 2, del C.C.N.L. 21/05/2018, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:

- 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

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 250 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 di 100

Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 200, in sede di contrattazione decentrata, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

### **Art. 33 - Ferie e riposi solidali**

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.

2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o



convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

#### **Art. 34 - Congedi per donne vittime di violenza**

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n.80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'ufficio del personale corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 -con un preavviso di sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43 del CCNL 2016 -2018.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.
8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Ente, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42, comma 1 del CCNL 2016 -2018.



### **Art. 35 – Orario massimo di lavoro settimanale**

In applicazione agli art. 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. 36 – Flessibilità dell'orario di lavoro**

In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

- a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso o al massimo del mese successivo;
- a) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- b) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- c) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Segretario/Responsabili (*es: polizia locale; operai in squadra ecc...*)
- d) può riguardare situazioni lavorative con picchi di attività in determinati periodi dell'anno.
- e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.

2. 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:

- beneficino 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 CCNL 21/05/18;
- 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;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

### **Art. 37 – Orario multi periodale**


Ai sensi dell'art. 25 del CCNL la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno. (~~l'articolazione dell'orario di lavoro è oggetto di confronto e questa è articolazione dell'orario di lavoro. Il datore di lavoro decide e in sede decentrata possiamo aumentare le settimane del multiperiodale~~)

I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.

In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multi periodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

### **CAPO II – Discipline Particolari**

#### **Art. 38 – 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 e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, 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. 39 – Salario accessorio del personale a tempo parziale**

Il personale assunto 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. 40 – 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. 41 – Lavoro somministrato**

I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.

I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

#### **Art. 42 – 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 (lettera *a*) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (lettera *b*).

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. 43 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio**

Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di quindici minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:

- a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro
- b) Area della vigilanza
- c) Area scolastica ed educativa (anche servizi biblioteca)

Il Personale suddetto, in attuazione dell'art. 13 del CCNL 9 maggio 2006, ha diritto al buono pasto allorché l'orario di lavoro, sia esso straordinario, ordinario per recupero, ricada tra l'orario antimeridiano (06:00-14.00) e pomeridiano (14:00 – 20:00) e in tali casi la durata della pausa è fissata in quindici minuti da porre all'inizio o alla fine del turno.

### CAPO III – Welfare integrativo

#### Articolo 44 - Le attività del “welfare integrativo”

1. La destinazione delle eventuali risorse relative al “welfare integrativo” di cui all’art. 72, del CCNL del comparto Funzioni Locali, nei limiti ivi previsti, è individuata nelle seguenti fattispecie, in base alle disponibilità di tale anno:

- a) sostegno al reddito della famiglia, previa presentazione di apposita documentazione che provi gli eventi e la spesa sostenuta dal dipendente nell’anno di riferimento, a seguito del verificarsi dei seguenti eventi:
  - matrimonio del dipendente
  - lutto familiare riguardante il coniuge o il convivente stabile ed i parenti di I° grado
  - trasloco a seguito sfratto
  - spese sostenute per gravi malattie del coniuge o del convivente stabile e dei figli,
- b) supporto all’istruzione e promozione del merito dei figli:
  - frequentazione Scuola secondaria di I°- Scuola secondaria di II° - Università
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale:
  - frequenza di corsi connessi all’accrescimento professionale da parte del dipendente, abbonamenti intestati al dipendente, esclusivamente nominativi ed annuali, ad attività culturali e sportive per il tempo libero, frequenza di centri estivi o corsi extrascolastici da parte dei figli a carico;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili: Nel caso di cessazione dal servizio, il residuo del debito verrà recuperato sull’ultimo stipendio corrisposto o, ove ciò non fosse possibile, su qualsiasi altra cifra che a qualsiasi titolo potrà spettare al dipendente. Qualora ancora non fosse possibile recuperare per intero la quota residua, l’Amministrazione si riserva di recuperare il credito con le modalità consentite dalla legge.
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

L’erogazione delle voci di cui sopra, ad eccezione delle lettere B) ed E) avviene sulla base della situazione economica del nucleo familiare desunta dalla certificazione ISEE in corso di validità alla data di pubblicazione del bando.

E’ escluso in tutti i casi il cumulo dei benefici per lo stesso evento, in capo al medesimo nucleo familiare nel caso di dipendenti appartenenti alla medesima famiglia. E’ esclusa altresì la partecipazione ai benefici di cui al presente contratto nel caso di dipendenti che abbiano partecipato o intendano partecipare all’erogazione dei benefici presso altre amministrazioni, per lo stesso anno. A tal fine, è richiesta ai dipendenti apposita autocertificazione da cui risulti che non ricorrono le predette circostanze.

A tal fine sono istituite le seguenti fasce di ISEE, in relazione alle quali viene determinato l’importo del beneficio:

L’emanazione del bando avviene entro il mese di gennaio dell’anno successivo. L’erogazione delle voci di cui al comma 1 avviene in un’unica soluzione con la busta paga di maggio dell’anno successivo, al termine dell’esame istruttorio di tutte le istanze pervenute per tutte le motivazioni previste e previa informativa alle organizzazioni sindacali ed alla RSU.

### CAPO IV – Disposizioni Finali

#### Art. 34 – Salute e sicurezza sul lavoro

In applicazione all’art. 7, comma 4, lettera m) del C.C.N.L. 21/05/2018, le parti si accordano per l’approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) 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.





b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente, sentita la R.L.S. verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

#### **Art. 35 - Formazione e aggiornamento**

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.

2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

3. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL 21.05.2018, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.

4. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.

5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come orario aggiuntivo da usufruire come riposo compensativo.

*Alle*      *per*      *ce*      *st*

7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

10. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

**Art. 36 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi [rif. lett. t) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018 ]**

1. In presenza di evoluzioni organizzative strutturali, determinate da eventi normativi, da scelte dell'Ente in rapporto alla missione istituzionale e/o alle istanze dell'utenza, da sviluppi tecnologici, la valutazione dell'impatto del cambiamento che ne discende dovrà ricomprendere specifiche considerazioni su eventuali mutamenti che esso comporta rispetto alle conoscenze ed alle capacità fino a quel momento richieste al personale coinvolto, in tutto o in parte, da tale cambiamento e, se di conseguenza necessario, uno specifico piano di intervento sulla fornitura dei supporti conoscitivi, formativi, strumentali ritenuti adeguati, nonché, se richiesto dall'entità delle innovazioni previste, specifiche iniziative preventive di qualificazione e riqualificazione atte a favorire l'adeguamento, la ricollocazione e l'integrazione del personale nei nuovi contesti organizzativi, garantendo la continuità del rapporto di lavoro. La gestione di tali passaggi decisionali avviene comunque in coerenza con i tempi richiesti dall'adeguamento ai cambiamenti organizzativi richiesti.

2. In tale contesto, si porrà attenzione alle continue esigenze di sviluppo delle competenze e delle prestazioni dei dipendenti, favorendo lo sviluppo ovvero il consolidamento di capacità orientate al cambiamento, all'innovazione anche delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione, alle relazioni di reciprocità tra aree e servizi.

3. L'eventuale ricorso a forme di appalto, decentramento ed esternalizzazione di servizi da parte dell'Ente, che comunque interessa esclusivamente attività non strategiche, con minori prospettive di sviluppo ed a minore valore aggiunto, è accompagnato da uno specifico programma di riconversione professionale interna del personale adibito ai servizi stessi, allo scopo di agevolarne la collocazione sulle nuove e diverse linee di attività dell'Ente.

**Art. 37 - Smart Working**

Lo smart working rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.

1. L'accesso allo smart working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.

2. In via sperimentale, entro la fine del primo anno di vigenza del presente CCDI, è coinvolto **almeno il 10% del personale dipendente**, nel progetto di smart working.


3. Le parti si riservano di approfondire le tematiche in oggetto e sottoscrivere apposito accordo in materia.

**Art. 38 - Telelavoro**

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.

2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.

3. Le parti si riservano di approfondire le tematiche in oggetto e sottoscrivere apposito accordo in materia.





### **Art. 39 - Unioni civili**

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCDI riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

### **Art. 40 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.**

1. L'Amministrazione costituisce il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

2. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi delle pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica per i lavoratori.

3. Il Comitato informa tempestivamente le OO.SS, la RSU e i lavoratori delle proprie attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

4. Il Comitato adotta il regolamento che ne disciplina il funzionamento

5. L'Ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al Comitato paritetico di cui al presente articolo.

6. Le parti concordano che il Comitato Unico di Garanzia, sarà costituito entro 30 giorni dalla stipula del presente CCDI.

### **Art. 41 - Clausola finale**

1. Le parti concordano che alla luce dei diversi e numerosi contenuti innovativi del presente contratto si incontreranno nel corso o al massimo a conclusione del primo anno di applicazione al fin di verificare eventuali necessità di modifica e/o di integrazione in ordine agli istituti contrattuali

2. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

3. Il pagamento delle indennità disciplinate dal presente contratto potrà avvenire solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determinazione del Responsabile dell'Area competente, previa delibera della Giunta Comunale di indirizzo per la quantificazione delle risorse variabili ed acquisito il parere dei revisori, ad eccezione delle indennità fisse e ricorrenti.



<b>DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE</b>
---

1. L'attribuzione delle progressioni economiche è stabilita annualmente dall'Amministrazione; le risorse sono attinte dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, e vengono attribuite seguendo le procedure previste dall'art. 16 del CCNL.
2. La progressione economica ha decorrenza non anteriore al 1.1. dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto.
3. A tal fine viene predisposto apposito avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti dell'ente, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
4. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a ventiquattro mesi.
5. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori) provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:
  - 70 punti all'esito della media della valutazione della performance individuale (tenendo conto di quanto previsto al punto 7 lett. b) del presente articolo) del triennio precedente la decorrenza della progressione stessa (70 punti a chi ha conseguito il punteggio maggiore e via via proporzionalmente a scendere)
  - Punti 25: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 2,5 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;
  - Punti 5: competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi: Vengono riconosciuti punti 0,5 per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione presso Enti di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera).
6. In caso di parità di punteggio, accede al premio individuale il dipendente con la media delle valutazioni più alte nel triennio precedente, in caso di ulteriore parità quello con la maggiore anzianità di servizio e in caso di ulteriore parità quello con la maggiore anzianità anagrafica.
7. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
8. La percentuale di progressioni economiche orizzontali che è possibile prevedere ogni anno è fissata in sede di contrattazione decentrata, sulla base delle risorse disponibili. Le progressioni effettuabili nell'anno saranno ripartite proporzionalmente PER NUMERO DEI DIPENDENTI PER CATEGORIA (OVVERO IN BASE ALLA PERCENTUALE DI PRESENZA DI OGNI CATEGORIA RISPETTO AL NUMERO TOTALE DEL PERSONALE IN SERVIZIO)
9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.
10. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare



l'anzianità lavorativa richiesta per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.

Alle  
Membri. CISEFP

N. L. CARAC  
Fanni Nucini

