



# COMUNE DI CATÈNANUOVA

Prov. di Enna

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

In data \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_ presso la Residenza Municipale del Comune di Catenanuova, ha avuto luogo l'incontro tra:

- *la delegazione di parte pubblica, composta da:*

Presidente –

Verbalizzante –

- *e la delegazione sindacale, composta dalle RSU e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:*

OO.SS. Territoriale CGIL FP \_\_\_\_\_, UIL FPL \_\_\_\_\_, CISL FP \_\_\_\_\_

R.S.U. : \_\_\_\_\_

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      f.to

Verbalizzante f.to

**Per la delegazione sindacale:  
L'accordo viene sottoscritto da**

OO.SS. CGIL– FP

\_\_\_\_\_

OO.SS. CISL – FP

\_\_\_\_\_

OO.SS. UIL - FPL

\_\_\_\_\_

R.S.U.

\_\_\_\_\_

# TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

## CAPO I – Disposizioni Generali

### Art. 1

#### Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
  - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio **2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018** (da ora solo CCNL);
  - b) D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto all'art. 2, comma 2, art.5, all'art. 7, comma 5, all'art. 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, e all'art. 45, commi 3 e 4;
  - c) D.Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, nr. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - d) il D.Lgs. 25 maggio 2017, nr. 75, recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, nr. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lett. a), e 2, lettere b), c), d), e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s), z), della legge 7 agosto 2015, nr. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
  - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato dalla G.M. con atto nr.12 del 18.02.2010;
  - f) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

### Art. 2

#### Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, nonché al personale con contratto di formazione e lavoro.
2. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione integrativa vengono col medesimo disciplinati.

3. Il presente CCDI ha efficacia dal momento della sottoscrizione e fino al 31.12.2021, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti; e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
4. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forma maggiore, debba avvenire entro il mese di settembre di ciascun anno.

### **Art. 3**

#### **Verifiche dell'attuazione del contratto**

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

### **Art. 4**

#### **Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CCDI**

1. Il presente CCDI si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art. 7, comma 2, CCNL del 21.5.2018 sia firmato:
  - a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione integrativa;
  - b) dalla delegazione di parte datoriale, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa acquisizione del prescritto parere dell'organo di controllo, ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1, del D.Lgs 165/2001.
3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

### **Art. 5**

#### **Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni di parte pubblica e sindacale s'incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

## **CAPO II – Sistema delle relazioni sindacali**

### **Art. 6**

#### **Relazioni Sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.7, comma 2, del CCNL 21.5.2018, nei casi previsti, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.
3. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.
5. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 15 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.

### **Art. 7**

#### **Norme di comportamento e clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai 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. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione integrativa e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

### **Art. 8**

#### **Informazione**

1. L'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
2. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS. territoriali di cui all'art.7, comma 2, del CCNL 21.5.2018 su tutte le materie di cui agli articoli 5 e 7 del CCNL 21.5.2018 che prevedono il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione
3. L'informazione sarà indirizzata a tutti i componenti delle RSU e alle OO.SS. mediante posta elettronica ordinaria o certificata.

## **Art. 9**

### **Materie di confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione.
2. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2, del CCNL 21.5.2018:
  - 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. nr. 165/2001;
  - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;
  - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
  - i) negli Enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

## **Art. 10**

### **Modalità di confronto**

1. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione.
2. I soggetti sindacali possono chiedere il confronto entro 5 giorni dall'informazione.
3. Il confronto può essere proposto anche dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione.
4. 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. Tale verbale sarà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
5. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione del confronto entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.
6. Durante il confronto le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
7. La parte datoriale è rappresentata al tavolo del confronto dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

## **Art. 11**

### **Materie oggetto di contrattazione**

1. Sono oggetto di contrattazione le materie indicate nell'art. 7, comma 4, del CCNL del 21.5.2018, che si distinguono sostanzialmente in:
  - a) materie più propriamente gestionali di cui alle lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t) z) del citato articolo – per le quali in caso di mancato accordo rimangono valide le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione;

- b) materie correlate al trattamento economico del personale dipendente di cui alle lettere a), b), c), d), e), f), g), h), i), j), u), v), w) del citato articolo, per le quali è necessario pervenire ad un accordo fra le parti e che, solo nel caso in cui il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, all'Ente è consentito in via provvisoria di provvedere unilateralmente.

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

### **CAPO I – Risorse e Premialità**

#### **Art. 12**

##### **Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, D.Lgs.75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;
2. In sede di prima applicazione del presente contratto, per l'anno 2019 la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con deliberazione G.M./determinazione nr. \_\_\_\_ del \_\_.\_\_.2019. Le risorse disponibili per l'anno 2019, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.05.2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, ammontano a € \_\_\_\_\_;
3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2 del monte salari dell'anno 1997;
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono state stanziare come da deliberazione/determinazione sopra citata per l'anno 2019 per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance, compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare.
5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse destinate alla premialità della performance individuale.

#### **Art. 13**

##### **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) maggiorazione 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.(PEO – allegato C);

- e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa;
- f) 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 disponibili

### Art. 14

#### Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale/Responsabile dell'U.E.F. con deliberazione di G.M./determinazione nr. \_\_ del \_\_.\_\_.2019 per la sua parte variabile, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente, riportato nell'**Allegato A**. (Costituzione Fondo)
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono, altresì, sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
  - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Le Parti convengono che la ripartizione di tali risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo i criteri e le modalità indicate nei successivi articoli e riassunte nel prospetto "**Allegato B**" (Destinazione Fondo), fatta salva la possibilità di rideterminazione annuale degli importi complessivi.
4. Per il periodo dall'1.01.2019 fino al 31.12.2019 e comunque fino alla sottoscrizione del presente contratto resta in vigore il precedente contratto collettivo decentrato integrativo

sottoscritto in data 07 maggio 2018 e pertanto come previsto dallo stesso sono riconosciute le seguenti indennità:

- a) Indennità di rischio
- b) Indennità maneggio valori
- c) Indennità per specifiche responsabilità lett. f)

5. Il presente contratto integrativo:

- a) destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lett. a), b), c), d), e), f) dell'art. 68 CCNL 21.5.2018 la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f) g);
- b) alla performance individuale è destinato almeno il 30% delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f) g).

## CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

### Art. 15 Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infra categoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
  - per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
  - per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
  - per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
  - per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
2. Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella B allegata al CCNL 21.5.2018;
3. La progressione economica, è riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'"**Allegato C**" 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. 16 – Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza della P.O.;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura della competente P.O.;
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, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Le disposizioni riportate nel presente capo IV contenute dall'art. 18 e successivi si applicano dal 1° gennaio 2019.

### **Art. 17**

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

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

#### a) *Espletamento di attività esposta a rischio*

Si individuano, a titolo esemplificativo, i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

*b) Espletamento di attività disagiata*

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, a titolo esemplificativo, 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.

*c) Espletamento di 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;
- Personale della Polizia Locale.

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 mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
3. La misura di cui al comma 2 è definita sulla base dei seguenti criteri:
  - valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
  - caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
4. L'indennità condizioni di lavoro non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione viene prestata.
5. Tale importo è corrisposto annualmente in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio e di effettiva esposizione al rischio/disagio o attività di maneggio valori, che sarà accertata dal responsabile della P.O. in sede di liquidazione.

6. L'indennità condizioni di lavoro è attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività e per l'importo giornaliero lordo di seguito riportati:

NR.	Attività professionale svolta	Addetti	Importo giornaliero	Giorni annuali stimati	Tot.
1	Attività prestata nello svolgimento delle mansioni di operaio	3	€ 1,60	230	
2	Attività prestata dall'economo	1	€ 1,80	230	
3	Attività prestata dall'agente della riscossione per maneggio valori	1	€ 1,00	230	
4	Attività prestata dal personale della P.L.	1	€ 1,50	230	
Totale					

7. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale.

#### Art. 18

#### Indennità per specifiche responsabilità (art.70-quinquies)

1. L'art.70-quinquies, comma 1, del CCNL del 21.5.2018, prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 3.000,00.
2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.
3. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dalla competente P.O., con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
  - b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
  - c) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
4. A decorrere dall'1.01.2019 l'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL è fissato nell'importo massimo di € 2.500,00.
5. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è attuato con proprio atto formale da ciascun Responsabile da predisporre,

annualmente, entro il 31 gennaio. Il provvedimento, trasmesso al Responsabile del Settore "Affari Generali - Risorse Umane", deve presentare necessariamente, per ciascun dipendente, l'assunzione di specifiche responsabilità:

1. Responsabilità di servizio/i;
2. Responsabilità di coordinamento di più unità di personale, capacità di gestione gruppi di lavoro;
3. Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi;
4. Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
5. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
6. Responsabilità di procedimento/i complessi;
7. Responsabilità d'ufficio, all'interno del servizio;
8. Responsabilità di rendicontazione di risorse finanziarie;
9. Responsabilità di funzioni riguardanti la sicurezza, la privacy, etc.;
10. Responsabilità di vicariato.

L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di Euro 250,00/500,00 annui lordi e del valore massimo di € 1.250,00/2.500,00 lordi, sulla base delle risorse finanziarie presenti nel fondo e di :

1	presenza, nella posizione funzionale di almeno 2 fattispecie di responsabilità previste nel sopracitato elenco dal punto 8 al punto 10	€ 250,00/500,00
2	presenza, nella posizione funzionale, di almeno 4 fattispecie di responsabilità:	€ 400,00/800,00
3	presenza, nella posizione funzionale, di almeno 5 fattispecie di responsabilità:	€ 500,00/1.000,00
4	presenza, nella posizione funzionale, di almeno 6 fattispecie di responsabilità di cui almeno 4 previste nel sopracitato elenco dal punto 1 al punto 6:	€ 750,00/1.500,00
5	presenza, nella posizione funzionale, di almeno 7 fattispecie di cui almeno 6 previste nel sopracitato elenco dal punto 1 al punto 8:	€ 900,00/1.800,00
6	presenza, nella posizione funzionale, di almeno 8 fattispecie, comprensive di tutte le prime 7 fattispecie previste nel sopracitato elenco :	€ 1.250,00/2.500,00

6. A seguito della sottoscrizione del contratto decentrato economico integrativo, tale indennità verrà erogata, previa attestazione da parte di ciascun Responsabile di Settore concernente l'effettiva assunzione di responsabilità per un periodo non inferiore alla metà del periodo considerato, fatte salve le cessazioni dal servizio e le eventuali assunzioni in corso d'anno, per il quale il periodo viene proporzionato.
7. I dipendenti in distacco sindacale hanno diritto a percepire il sopracitato compenso, nel valore individuato nell'anno immediatamente precedente al relativo distacco sindacale.
8. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'eventuale indennità attribuita per particolari responsabilità è erogata in maniera frazionata.
9. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per ulteriori specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato

10. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle P.O., nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008. Tali risparmi derivanti rappresentano economie di bilancio.
11. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente.
12. 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 in caso di rapporto di lavoro part-time.
13. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale.

### **Art. 19**

#### **Indennità per ulteriori specifiche responsabilità**

1. Per i dipendenti cui sono state attribuite le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, è prevista una indennità nella misura massima di € 350 annui lordi.
2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

	Descrizione responsabilità	Nr. addetti	Importo indennità
1	Ufficiale Stato Civile, Anagrafe e elettorale	1	€ 350,00
2	Ufficio Tributi	1	€ 350,00
	<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>€ 700,00</b>

3. In tutte le fattispecie, indicate al comma 2, 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); non compete ai Funzionari P.O. che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità previste nel presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
5. 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 in caso di rapporto di lavoro part-time.
6. L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata annualmente.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale.

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

### Art. 20

#### Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. L'art. 2, comma 3, del D.lgs. 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale".
2. Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia disciplinato dal presente contratto.
3. Infatti, l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.
4. Le risorse di cui al presente articolo, che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alle funzioni tecniche di cui all'articolo 113, comma 2, D.Lgs. nr. 50/2016 e ss.mm.ii., alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale o a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 del codice della strada.
5. Le risorse che specifiche disposizioni di legge, finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, saranno, quindi, determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono.
6. Le Parti, appurato che "gli incentivi per funzioni tecniche disciplinati dall'art. 113 del D.Lgs. nr. 50 del 2016 e ss.mm.ii. nel testo modificato dall'art. 1, comma 526, della legge nr. 205 del 2017, erogati su risorse finanziarie individuate ex lege facenti capo agli stessi capitoli sui quali gravano gli oneri per i singoli lavori, servizi e forniture, non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. nr. 75 del 2017" (deliberazione nr. 6/2018 della Sezione delle autonomie della Corte dei conti), definiscono con il presente contratto, all'"**Allegato D**", i criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del Decreto Legislativo nr. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni, che dovranno essere recepiti nel regolamento in fase di elaborazione.

### Art. 21

#### Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
  - incentivi tecnici (art. 113, D.Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.);
  - 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);
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile P.O. del Settore competente. Per le P.O. vi provvede il Segretario comunale.

## CAPO VI – Performance e Premio individuale

### Art. 22

#### Premi correlati alla performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21.05.2018.
2. Il responsabile ha l'obbligo di comunicare preventivamente le prestazioni attese e di illustrare e motivare ad ogni membro del proprio gruppo – lavoro, la valutazione attribuita.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita scheda valutativa del competente Responsabile.
4. In caso di parziale raggiungimento degli obiettivi, le risorse destinate potranno essere mantenute a residuo, solo se verosimilmente sussiste la possibilità che l'obiettivo venga completamente realizzato entro l'anno successivo, diversamente saranno ridotte proporzionalmente e quelle non spese potranno essere riutilizzate nell'anno successivo per obiettivi d'interesse dell'Amministrazione.
5. Le risorse destinate alla **performance organizzativa** per l'anno 2019 sono pari a **Euro** \_\_\_\_\_ e saranno liquidate nei limiti del rispetto della spesa del personale.

### Art. 23

#### Premi correlati alla performance individuale e collettiva

1. La corresponsione del salario accessorio, riconosciuto al personale dipendente con le modalità, i criteri e i limiti sotto specificati deve essere correlata a :
  - Effettivi incrementi di miglioramento qualitativo-quantitativo ai servizi resi;
  - Valutazione complessiva della struttura nella quale il dipendente è inserito (performance organizzativa);
  - Realizzazione degli indirizzi ed obiettivi strategici ed operativi del PEG e del Piano della performance adottati dall'Ente.
2. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
2. In applicazione di quanto previsto dal Regolamento sulla performance, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale dipendente è effettuata dal Responsabile P.O. in relazione :
  - a) Al rapporto di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
  - b) Al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.
3. Ai fini di quanto sopra si applicano i seguenti criteri e modalità :

Le risorse assegnate alla performance individuale saranno ripartite tra i Settori, in modo proporzionale rispetto al numero di unità assegnate e al diverso parametro attribuito alle posizioni economiche di appartenenza:

CATEGORIA A	
Pos. econr. : Tutte	100
CATEGORIA B	
Pos. econr. : B1-B2	110
Pos. econr. : B3-B4-B5-B6,B7	122
CATEGORIA C	
Pos. econr. : Tutte	134
CATEGORIA D	
Pos. econr. : D1-D2	153
Pos. econr. : D3-D4-D5-D6	196

4. La distribuzione delle predette risorse tra i dipendenti del Settore sarà effettuata nel modo seguente :

- a. Una somma non inferiore all'80% di quella assegnata al Settore sarà destinata ai dipendenti per il contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati (performance individuale), mentre la rimanente somma, che non potrà essere quindi superiore al 20%, potrà essere erogata al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (progetti-obiettivo da formalizzarsi preventivamente con l'indicazione dell'obiettivo, dell'attività prevista, del personale partecipante, dei termini per la realizzazione e della somma finanziata). La Posizione Organizzativa del Settore dovrà attestare il raggiungimento dell'obiettivo prefissato e valuterà, altresì, la prestazione lavorativa dei singoli dipendenti, cioè il modo con cui ognuno ha contribuito al raggiungimento dell'obiettivo. La valutazione e l'eventuale erogazione della somma prevista per l'obiettivo avverranno secondo la metodologia permanente di valutazione sopradescritta, in proporzione ai parametri individuali ottenuti correggendo il parametro base di categoria in funzione alla valutazione individuale (vedi allegati 5, 6 e 7).
- b. La somma individuata per l'incentivazione individuale sarà erogata:
  - Il 50% sulla base della valutazione espressa dal Responsabile del Settore, in relazione al contributo individuale e al rendimento fornito da ciascun dipendente per il raggiungimento degli obiettivi generali del Settore. Detta valutazione si concreterà con l'attribuzione di un punteggio positivo o negativo che va a correggere il parametro base di categoria con variazioni positive o negative di +/- 40 punti per prestazioni superiori o inferiori allo standard. Sulla base del punteggio finale attribuito ad ogni dipendente, sarà determinato il parametro individuale che permette la ripartizione della somma sopra individuata.
  - La rimanente somma pari al 50% sarà erogata tenendo conto solamente del punteggio attribuito in base alla valutazione del Responsabile del Settore. A tal fine la valutazione negativa equivale a zero.
  - Il procedimento di valutazione, unico, sarà documentato in una scheda di valutazione individuale (allegati : schede 8, 9 e 10), compilata dal Responsabile del Settore, che dovrà essere sottoscritta per presa visione, dal dipendente, il quale potrà fare al Responsabile P.O. le proprie osservazioni entro i successivi 10 giorni, ottenendone riscontro motivato.

5. Il compenso per il contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati non sarà erogato ai dipendenti che nel corso dell'anno sono stati assenti, per malattia o aspettativa, per un periodo superiore a sei mesi. In ogni caso lo stesso non sarà erogato ai dipendenti che nel corso dell'anno non avranno prestato almeno 180 giorni di effettivo servizio, fatte salve le cessazioni dal servizio e le eventuali assunzioni in corso d'anno, per il quale il periodo è proporzionato.

6. Le risorse destinate alla produttività individuale sono pari a € \_\_\_\_\_ e corrispondono al \_\_\_\_% delle risorse variabili e verranno liquidate a consuntivo.
7. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale, è attribuita una maggiorazione pari al 30 % (*non inferiore al 30%*) del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
8. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 20% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 7 è attribuita secondo i seguenti criteri:
  - a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
  - b) superiore valutazione media del triennio;
  - c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.
9. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

## **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.**

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. nr.50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.
5. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

### **Art. 25**

#### **Proventi delle violazioni al codice della strada**

1. Ai sensi dell'art. 56 quater CCNL 21.5.2018 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art.208, commi 4, lett. c) e 5, del D.Lgs. nr.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
  - a. contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
  - b. finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 CCNL;
  - c. erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

## Art. 26

### Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
  - b. è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d. non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.
4. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad un importo giornaliero lordo di:

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero	Decorrenza
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 1,00	01.01.2019
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno	€ 2,00	01.01.2019
C	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo	€ 3,00	01.01.2019

5. Tale compenso è corrisposto annualmente in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio e all'effettivo svolgimento di servizi esterni accertato dal responsabile del servizio in sede di liquidazione, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento.
6. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi esterni alla sede dell'Ente, superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale.

## Art. 27

### Indennità di funzione al personale polizia locale

1. Al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene determinata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali,

istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, sono così determinati:
  - a) Comandante del Corpo di polizia Locale  
(qualora non incaricato di P.O.) € 3.000/annui
  - b) Vice Comandante del corpo di Polizia Locale  
(qualora non incaricato di P.O. e nominato Vicario) € 2.500/annui
  - c) Ispettori, in assenza di Ufficiali, che svolgano le più alte funzioni di coordinamento e controllo, attribuite con atto formale € 1.900/annui
4. Qualora il personale della Polizia Locale abbia già attribuita la responsabilità ai sensi dell'art.17, comma 2, lett f) del CCNL 1.04.1999, l'indennità di funzione sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità, nella misura dell'importo attribuito solo in fase di prima applicazione.
5. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
  - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
  - 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;
6. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008. Tali risparmi derivanti rappresentano economie di bilancio.
7. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente. 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 in caso di rapporto di lavoro part-time.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale.

## **TITOLO III – DISCIPLINA DELLE RISORSE DESTINATE ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

### **Art.28**

#### **Area delle posizioni organizzative**

1. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 di quello del 22.1.2004, sono assegnati con le procedure e i relativi criteri generali, previsti dal comma 1 dell'art.14 del CCNL 21.05.2018 e riportati nel regolamento adottato dalla G.M. con atto nr. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ e sotto riportati come stralcio.
2. Per il conferimento degli incarichi si terrà conto – rispetto alle funzioni ed attività da svolgere – della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria "D".
3. I responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative. Qualora la dotazione organica preveda posti di categoria "D", ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria "D" oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, onde garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, e per una sola volta, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria "C", purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Un'eventuale reiterazione può essere giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria "D". In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito. Il dipendente della categoria "C", cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ai sensi del presente comma, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14.9.2000.
4. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte dell'ente, secondo il modello di relazioni sindacali previsto all'art. 5, comma 3, lett d) del CCNL 21.05.2018, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
5. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
6. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. L'ente prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le osservazioni del dipendente interessato anche assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al predetto comma 5. In tal caso sarà redatto un verbale che verrà messo a disposizione dell'interessato.
7. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza. In caso di revoca per mutamenti organizzativi, la retribuzione di risultato verrà corrisposta in proporzione al periodo dell'incarico effettivamente svolto.
8. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria "D" titolare delle posizioni di cui al presente articolo è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
9. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di Euro 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione

organizzativa. L'ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, secondo il modello di relazioni sindacali previsto all'art. 5, comma 3, lett d) e) del CCNL 21.05.2018, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.

10. Per ciò che riguarda la 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, concordano che la retribuzione di risultato subisce le seguenti riduzioni:

<i>Incentivi</i>		<i>Retribuzione di risultato</i>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
<i>0</i>	<i>2.000,00</i>	<i>zero</i>
<i>Da 2.001,00</i>	<i>4.000,00</i>	<i>20%</i>
<i>Da 4.001,00</i>	<i>7.000,00</i>	<i>40%</i>
<i>Da 7.501,00</i>	<i>10.000,00</i>	<i>80%</i>
<i>Da 10.001,00</i>	<i>Oltre</i>	<i>90%</i>

12. Gli incentivi di cui all'art. 113 del D.Lgs 50/2016 ss.mm.ii., complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 30 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.
13. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
- l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
  - i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70 ter;
  - i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
  - i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno di riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
  - i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
  - i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
  - i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
    - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs. nr.50 del 2016 e ss.mm.ii.;
    - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge nr.114 del 2014;
    - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge nr. 326 del 2003, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
    - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57, della legge nr.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. nr.446 del 1997;
    - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. nr.437 del 1996, convertito nella legge nr.556/1996, spese del giudizio.

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

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

#### Art. 29

#### Contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria, come previsto dall'art. 53 del CCNL 21.5.2018, rilevata al 31 dicembre di ciascun anno con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Ai sensi dell'art. 53, commi 2, 8 e 9, del CCNL 21.05.2018, 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%.
3. 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 o 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 i coinvolgimenti dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
4. L'Ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), al termine del quale il dipendente dovrà rientrare a tempo pieno, fatto salvo eventuali proroghe nel rispetto della legge vigente.

**Art. 30**  
**Lavoro straordinario**

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2019 il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuato dall'art. 14, commi 1, 2 e 4, del CCNL 1.4.1999 risulta costituito con deliberazione/determinazione nr. \_\_ del \_\_.\_\_.\_\_\_\_ e ammonta a € \_\_\_\_\_.
2. Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT);
3. Le parti concordano che, ai sensi dell'art. 14, comma 2, del CCNL 1.4.1999 e dell'art. 39 - CCNL 14.9.2000, per fronteggiare eventi straordinari e imprevedibili possono essere incrementate le risorse di cui all'art.1.
4. Le parti concordano, altresì, che per eventi eccezionali, devono intendersi:
  - tutti quegli eventi che, se pur prevedibili, non rientrano nell'ordinaria attività dei servizi, né sono inquadrabili nell'ambito di un preciso piano di attività finanziabili con le risorse ordinarie, oppure pur rientrando in eventi programmabili e di competenza, assumono il carattere di "eccezionalità" per la particolare e straordinaria dimensione o unicità;
  - quelli che per l'urgenza con cui devono essere attuati (a titolo esemplificativo gli interventi a tutela dell'incolumità pubblica in connessione con eccezionali condizioni atmosferiche, interventi di protezione civile diretti a fronteggiare i danni conseguenti a eventi meteorologici);
5. Sono escluse, altresì, dal fondo di cui al comma 1, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione:
  - dell'art. 208 del D.Lgs. 285/1992 e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada (parere Corte dei Conti sezione autonomie nr. 16 del 2009).
  - dell'art. 56 ter del CCNL 21.5.2018 per lo svolgimento di attività ed iniziative a carattere privato.
6. L'amministrazione comunale s'impegna a determinare entro il mese di marzo il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali.
7. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile di P.O..
8. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
9. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", nel caso in cui quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa.
10. Il limite massimo del lavoro straordinario stabilito dall'art. 38 CCNL 14.9.2000 e art. 7, comma 4, lettera s) del CCNL 21.5.2.2018, può essere elevato da 180 a 200 ore annue nelle seguenti ipotesi:

- a) per esigenze straordinarie ed imprevedibili;
- b) per fronteggiare eventi straordinari e imprevedibili, a seguito della mancata possibilità di assunzioni di personale, dettata da disposizioni legislative e finanziarie;
- c) per lo svolgimento di servizi di pronto intervento;
- d) per lo svolgimento di attività di supporto all'amministrazione comunale in occasione di eventi organizzati al di fuori dell'orario di lavoro.

### **Art.31 Indennità di reperibilità**

1. Per le aree di pronto intervento, quale la Polizia Locale e l'ufficio manutenzione, è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato € 20,65 in caso di reperibilità che ricade in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. Il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni, di norma, deve raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza, comunque non superiori a 30 minuti. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata. Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal servizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed impreveduto che richieda la messa in sicurezza dei luoghi o l'eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie, o di supplenza del personale in caso di assenza.
5. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso.
7. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità che ricada nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.
8. Il servizio è gestito dal responsabile di P.O., organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.
9. Nel caso si richieda l'estensione del servizio per più di sei volte/turni al mese, e compatibilmente con le risorse all'uopo destinate nell'ambito del Fondo, si applica il comma 4 dell'art.24 e il compenso è elevato ad € 13.00 per dodici ore al giorno.
10. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento, l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

**Art.32**  
**Indennità di turno**

1. Gli Enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. Sono tenuti ad espletare tale istituto la Polizia Locale e, in fase di contrattazione, nel predetto istituto potranno essere inseriti il servizio cimiteriale e parco, per assicurare l'apertura durante le dodici ore giornaliere, sempre se in grado di assicurare l'articolazione e la rotazione del personale.
2. 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.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
  - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
  - b) 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;
  - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
  - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - e) per turno notturno s'intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo s'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.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'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 CCNL 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 CCNL del 9.5.2006;
  - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.
6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. nr. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

**Art. 33**  
**Banca delle ore**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. In applicazione dell'art. 38 CCNL 14.9.2000 e dell'art. 7, comma 4, lettera s) del CCNL 21.5.2018, nel conto delle ore confluiscono, su richiesta del dipendente, tutte le ore di

prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo massimo di 60 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

#### **Art. 34**

##### **Orario massimo di lavoro settimanale**

1. 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. 35**

##### **Flessibilità orario di lavoro**

1. La flessibilità dell'orario di lavoro è pari a trenta minuti, essa può essere fruita, senza bisogno di richiesta alcuna, solo ed esclusivamente per posticipare, fino a trenta minuti, l'entrata mattutina e/o pomeridiana. Qualora un dipendente fruisca della flessibilità è obbligato a posticipare, di norma, a fine giornata ed eccezionalmente entro il mese di maturazione del debito orario a sua scelta, l'uscita mattutina o pomeridiana per un ugual numero di minuti, in unica soluzione, come previsto dall'art. 27 del CCNL 21.5.2018.
2. La flessibilità dell'orario di lavoro non può essere utilizzata per anticipare l'entrata sia mattutina che pomeridiana.
3. Oltre la fascia di flessibilità autorizzata non è consentito effettuare ritardi rispetto all'orario di ingresso, fatto salvo che il dipendente non sia stato di volta in volta opportunamente autorizzato dal proprio Responsabile, con utilizzo dei permessi di cui all'art. 33/bis CCNL 21.5.2018 per un massimo di 36 ore annue.
4. Per particolari esigenze di servizio o per le modalità dell'attività assegnata, o per temporanee carenze di organico in occasione di assenza di altro personale, il Responsabile può individuare specifiche casistiche di esclusione, in tutto o in parte, anche temporaneamente, dal godimento del beneficio della flessibilità di cui ai commi precedenti.
5. 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:
  - a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. nr. 151/2001;
  - b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge nr. 104/1992;
  - c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
  - d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

- e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
6. Sono esclusi da tale beneficio la Polizia Locale e il servizio manutenzione.

**Art. 36**  
**Orario multiperiodale**

1. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 25 del CCNL 21.05.2018, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a nr. 26 settimane.
2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 21.5.2018.

## **CAPO II – Discipline Particolari**

### **Art. 37**

#### **Salario accessorio del personale a tempo parziale**

1. 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. 38**

#### **Salario accessorio del personale a tempo determinato**

1. 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.
2. 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. 39**

#### **Pausa al termine del servizio**

1. La prestazione lavorativa con orario superiore alle sei ore può, eccezionalmente, non essere interrotta con la pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.

## CAPO III – Disposizioni Finali

### Art. 40

#### Salute e sicurezza sul lavoro

1. L'Amministrazione s'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.
2. 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.
3. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione di eventuali interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
4. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.Lgs, nr. 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, nr. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

### Art. 41

#### Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. A tal fine l'Ente, per gli anni 2019 - 2021, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.
3. La formazione e l'aggiornamento, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
  - favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici; - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
  - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
  - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
  - favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
  - favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs. 81/2006, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
  - favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze

e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;

- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.
4. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.
  5. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.
  6. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

#### **Art. 42**

##### **Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente CCID in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

**Tabella "A"**

<b>Tabella A</b>		<b>IPOTESI Fondo risorse decentrate stabili - ANNO 2019</b>		
ART.	DA CCNL	RIFERIMENTO	Risorse - Anno 2017	RISORSE - Anno 2019
Art.14 c.4	01/04/1999	Riduzione del fondo del lavoro straordinario	€ 3.150,00	€ 3.150,00
Art.15, c.1 lett.a	01/04/1999	Ammontare 1998 fondo art.31 CCNL 6/7/1995, escluso straordinario, integrato art. CCNL 16,/07/1996, detratti gli oneri di riqualificazione area della vigilanza ed oneri del personale trasferito allo Stato dall'1/1/2000.	€ 68.391,18	€ 68.391,18
		Risorse destinate nell'anno 1999 al finanziamento del salario accessorio personale ATA	-€ 8.005,42	-€ 8.005,42
Art.15, c.1 lett.b	01/04/1999	Risorse aggiuntive 1998 art.32 CCNL 6/7/1995 ed art.3 CCNL 16/07/1996		
Art.15, c.1 lett.c	01/04/1999	Economie di gestione 1998 limite max 0,80%		
Art.15, c.1 lett.f	01/04/1999	Risparmio da applicazione art.21 per trattamenti economici difformi		
Art.15, c.1 lett.g	01/04/1999	Risorse destinate al pagamento LED del personale in servizio nel 1998 - percentuali massime contrattuali	€ 14.543,00	€ 14.543,00
Art.15, c.1 lett.h	01/04/1999	Risorse destinate indennità L.1.500.000 (€774,69) per l'VIII Q.F.		
Art.15, c.1 lett.i	01/04/1999	Risparmi riduzione posti dirigenziali fino max 0,20% monte salari annuo dirigenza - solo Regioni.		
Art.15, c.1 lett.j	01/04/1999	Incremento dello 0,52% monte salari 1997 (€924,860,00)	€ 4.809,00	€ 4.809,00
Art.15, c.1 lett.l	01/04/1999	Trattamento accessorio personale trasferito ad Enti comparto per delega funzioni o decentramento		
Art.15, c.5, art.31, c.2, art.67, c.5 lett. a)	01/04/1999, 22/01/2004 e 21.05.2018	Risorse aggiuntive limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche e dalla reale copertura dei posti a tempo indeterminato per l'importo : - Catg. "B" € 16.697,17;		€ 49.763,72

		- Catg. "C" € 31.789,65; - Catg. "D" € 1.280,98.		
Art.4, c.1	05/10/2001	1,1% monte salari 1999	€ 13.389,30	€ 13.389,30
Art.4, c.2	05/10/2001	Risorse RIA ed assegni ad personam personale cessato dal 2000	€ 2.597,00	€ 12.712,56
Art.32	22/01/2004	1,12% monte salari 2001		€ 13.632,74
Art.32, c.1	22/01/2004	Incremento 0,62% monte salari 2001, escluso dirigenza - 2003 con riporto relativi importi nel 2004	€ 7.546,00	€ 7.546,00
Art.32, c.2	22/01/2004	Eventuale incremento 0,50% monte salari 2001, escluso dirigenza; i parametri di riferimento sono quelli del 2001 - 2003 con riporto relativi importi nel 2004		
Art.32, c.7	22/01/2004	Nell'importo consolidato confluisce l'importo annuale delle risorse di cui all'art.32, c.7, del CCNL del 22.01.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza.		€ 3.793,71
Art.67, c.2 lett. a)	21/05/2018	Importo, su base annua, pari ad € 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio ala data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019.		€ 7.155,20
		<b>TOTALE</b>	<b>€ 103.270,06</b>	<b>€ 164.158,25</b>

		Riduzione ai sensi dell'art.9, comma 2/bis, del D.L. 78 del 31.5.2010	-€ 13.321,83	-€ 13.321,83
		Riduzione ai sensi dell'art.1, comma 236 della legge 208/2006 (103.270,06-13.321,83)*6,19%	-€ 5.567,80	-€ 5.567,80
		<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 84.380,43</b>	<b>€ 145.268,62</b>

**SOMME DA SOTTRARRE**

Art.17, c.2 lett. C)		Fondo per le progressioni orizzontali	€ 44.323,97
Art.133, c.4 lett. B)		Finanziamento indennità di comparto	€ 20.437,65
		<b>Totale Risorse stabili disponibili</b>	<b>€ 80.507,00</b>

<b>Tabella B</b>		<b>Fondo risorse decentrate stabili - ANNO 2019</b>	
ART.	CCNL	RIFERIMENTO	RISORSE
	01/04/1999	Disposizione di legge per incentivi a categorie specifiche (Merloni, art.208 C.d.S., ICI, etc.) <b>comprende risorse art.4, comma 3 e 4, CCNL 05/10/2001</b>	€ _____
Art.17, c.5	01/04/1999	Risorse da art.14 - lavoro straordinario	
Art.15, c.1 lett.d	01/04/1999	Risorse 1997 per progetti finalizzati nelle CCIAA	
Art.15, c.1 lett.e	01/04/1999	In contrattazione integrativa - importo massimo 1,2% monte salari 1997	€ 11.098,32
Art.15, c.1 lett.k	01/04/1999	Risorse aggiuntive limitatamente agli effetti derivanti dall'ampliamento dei servizi e di nuove attività non correlate all'aumento delle dotazioni organiche : Incentivo tecnico L.nr.109/1994, art 18: € 15.000,00 Incentivo ICI D.Lgs. 446/1997: € 5.000,00 Attuazione direttiva 2004/38/CE: € 523,37	€ 20.523,37
Art.15, c.1 lett.m	14/09/2000	Rimborso spese notificazioni atti	
	L.R. nr.41/96 e s.m.i.	Risorse per il miglioramento e produttività dei servizi	€ 14.341,49
Art.15, c.5	Ex art.13 L.R. nr.17/90	Fondo per l'efficienza dei servizi di Polizia Municipale, sulla base delle risorse inserite nel fondo perequativo del bilancio Regionale. Salvo assegnazioni maggiori da parte della Regione.	€ 9.174,59
		Riduzione ai sensi dell'art.1, comma 236, della legge nr.208/2016 :(11.098,32*6,19%)	- € 686,99
<b>TOTALE</b>			<b>€ 54.450,78</b>

**IPOTESI SCHEMA DESTINAZIONE FONDO 2019**

**UTILIZZO DEL FONDO 2019**

<b>DESTINAZIONE PER FINALITA' RICORRENTI</b>		
Indennità di comparto		
Progressioni orizzontali CCNL 2009		
<b>TOTALE (1)</b>		

<b>DESTINAZIONE PER FINALITA' VALUTABILI</b>		
Produttività e miglioramento servizi		
Indennità di rischio		
Indennità di disagio		
Indennità per specifiche resp. lett. f)		
Indennità per specifiche resp. lett. i)		
Indennità di turno		
Indennità di reperibilità		
Indennità maneggio valori		
Vigili (enti senza cat. D)		
Specifiche disp. Legge: Progettazioni		
- progetti sicurezza e diversi con risorse aggiuntive		
Specifiche disp. Legge: Censimento popolazione - ISTAT		
<b>TOTALE (2)</b>		

<b>TOTALE GENERALE</b>		
<b>Totale destinato (1) + (2)</b>		
<b>Somme non utilizzate</b>		

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

1. Le procedure previste per la progressione orizzontale, previa contrattazione sull'ammontare delle somme da destinare a tale istituto che non può essere inferiore al 30%, sono le seguenti:
  - Il Settore "Organizzazione e Risorse Umane" comunica a ciascun Settore il relativo budget assegnato per ciascuna categoria, definito attraverso una ripartizione proporzionale delle risorse individuate in sede di contrattazione decentrata, tenuto conto del numero e della distribuzione dei dipendenti in carico nell'anno di riferimento.
  - Il procedimento di valutazione sarà documentato in una scheda di valutazione individuale (allegati : schede 1, 2, 3 e 4), compilata dal Responsabile del Settore interessato, che dovrà essere sottoscritta per presa visione, dal dipendente, il quale potrà fare al Responsabile le proprie osservazioni entro i successivi 15 giorni, ottenendone riscontro motivato.
  - Ciascun Responsabile di P.O., definita la valutazione, approverà, con propria Determinazione, singole graduatorie del personale assegnato al Settore, distinte per categoria e per posizione economica.
  - Il Settore "Affari Generali - Risorse Umane", prima della definizione della valutazione, promuove, se richiesto, un incontro fra le PP.OO. per risolvere eventuali problematiche derivanti dalla non conforme od omogenea applicazione della metodologia di valutazione.
  - Il Responsabile del Settore "Affari Generali - Risorse Umane", non appena acquisite da parte delle PP.OO. di Settore le determinazioni di approvazione graduatorie, attribuirà le nuove posizioni ed i relativi miglioramenti economici ai dipendenti interessati.
  
2. Tali provvedimenti avranno effetto dalla data di decorrenza stabilita in sede di contrattazione decentrata, indipendentemente dalla data di perfezionamento delle procedure.
  
3. I criteri di valutazione sono differenziati in base alle varie categorie e gradini conseguibili, conformemente all'art. 5 del CCNL del 31.3.1999:

**CATEGORIA A**

Passaggi a tutte le posizioni

a. Esperienza	45
• Esperienza come anzianità	45
b. Formazione	5
• Formazione come quantità di partecipazione a corsi di formazione	2
• Formazione come professionalità acquisita	3
c. Impegno	30
• Impegno come presenza effettiva	30
d. Qualità della prestazione	20
• Qualità di prestazione come motivazione personale	20

**CATEGORIA B**

Passaggio a tutte le posizioni economiche della Cat. B

• Formazione	10
• Formazione come quantità di partecipazione a corsi di formazione	5

• Formazione come professionalità acquisita	5
• Impegno	50
• Impegno come presenza effettiva	10
• Impegno come capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	10
• Impegno come grado di coinvolgimento ai processi lavorativi	15
• Impegno come partecipazione effettiva ai processi di flessibilità	15
• Qualità della prestazione	40
• Qualità di prestazione come motivazione personale	40

#### CATEGORIA C

Passaggio a tutte le posizioni economiche della Cat. C

a. Formazione	25
• Formazione come quantità di partecipazione a corsi di formazione	10
• Formazione come professionalità acquisita	15
b. Impegno	35
• Impegno come presenza effettiva	5
• Impegno come capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	5
• Impegno come grado di coinvolgimento ai processi lavorativi	10
• Impegno come partecipazione effettiva ai processi di flessibilità	15
c. Qualità della prestazione	40
• Qualità di prestazione come motivazione personale	40

#### CATEGORIA D

Passaggio a tutte le posizioni della Cat. D

a. Formazione	25
• Formazione come quantità di partecipazione a corsi di formazione	10
• Formazione come professionalità acquisita	15
b. Impegno	35
• Impegno come presenza effettiva	5
• Impegno come capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	5
• Impegno come grado di coinvolgimento ai processi lavorativi	10
• Impegno come partecipazione effettiva ai processi di flessibilità	15
• Qualità della prestazione	40
• Qualità di prestazione come motivazione personale	40

Nella scheda di valutazione individuale sono presenti dei fattori qualitativi espressi ciascuno con un aggettivo al quale è assegnato il seguente punteggio:

• Elevato/a .....	punti 10
• Significativo/a .....	punti 8
• Discreto/a .....	punti 6
• Modesto/a .....	punti 4
• Non valido/a .....	punti 0

Tali punteggi vengono parametrati in correlazione al peso attribuito a ciascun fattore di valutazione.

4. Vengono, inoltre, concordate le seguenti precedenze fra i dipendenti, in caso di parità di punteggio, in sequenza :
  - maggiore anzianità di servizio;
  - maggiore carico familiare;
  - maggiore età;
  - titolo di studio superiore.
5. La valutazione ha valore per il solo anno di riferimento e non ha alcuna relazione con quelle degli anni precedenti o successivi;
6. Il dipendente che sia assente, per malattia o aspettativa, per un periodo superiore a sei mesi, può essere dichiarato, dalla P.O., non valutabile;
7. Ai fini dell'applicazione del presente articolo i distacchi sindacali, le aspettative per cariche pubbliche elettive e i comandi presso altre Amministrazioni sono considerate presenza effettiva.
8. I Responsabili di P.O. che devono valutare soggetti in posizione di comando presso una delle organizzazioni sindacali possono esprimere la identica valutazione espressa nei loro riguardi nella ultima selezione per la progressione orizzontale in cui sono stati valutati.
9. Requisito di base per partecipare alla selezione per la progressione orizzontale è l'aver maturato anni 2 di servizio nella posizione economica in godimento.
10. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al 20% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni per ciascuna categoria, garantendo comunque almeno una progressione per ciascuna categoria.
11. La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al 01/01 dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto.
12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati al performance individuale.

**CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLA QUOTA DELL'80% DEL FONDO  
DI CUI ALL'ART.113 DEL D.LGS. NR. 50/2016 E SS.MM.II.**

**Art. 1- Oggetto**

1. Il presente contratto ha per oggetto la definizione dei criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 113, del decreto legislativo nr. 50/2016 "Codice", e successive modifiche ed integrazioni.

**Art. 2 - Soggetti che concorrono alla suddivisione del fondo**

1. Concorrono alla ripartizione dell'80% del fondo i seguenti soggetti:
  - a. Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.)
  - b. Responsabile dell'attività di programmazione della spesa per lavori, servizi e forniture;
  - c. Responsabile dell'attività di verifica preventiva della progettazione di cui all'art. 26 del D.lgs. 50/2016 ss.mm.ii.;
  - d. Soggetti che svolgono attività di predisposizione e controllo della procedura di gara e di esecuzione del contratto;
  - e. Direttore dei Lavori ovvero Direttore dell'Esecuzione;
  - f. Collaudatore Tecnico-Amministrativo o Certificatore di Regolare Esecuzione, Verificatore di Conformità e Collaudatore Statico;
  - g. Collaboratori dei soggetti di cui ai punti precedenti;

**Art. 3**

**Conferimento incarichi, individuazione gruppi di lavoro, penali da ritardo, revoche**

1. Il Responsabile di P.O. attribuisce gli incarichi, definisce le modalità e i tempi di espletamento e individua i collaboratori avendo riguardo al grado di professionalità, di esperienza e di specializzazione richiesto dal singolo intervento e, ove possibile, secondo un criterio di rotazione, valutati i carichi di lavoro e tenuto conto di quanto disposto all'art. 6.
2. Le penali, definite nel regolamento, da applicare ai soggetti incaricati, sono determinate dal Responsabile di P.O. in relazione all'entità delle conseguenze legate all'eventuale ritardo o inadempimento. La penale, espressa in termini di riduzione percentuale del compenso spettante, può arrivare al massimo ad azzerare il compenso. Tali risorse non corrisposte costituiscono economia di bilancio.
3. Le penali non trovano applicazione in tutti i casi in cui il ritardo non sia imputabile al personale.

**Art. 4 - Criteri di ripartizione dell'incentivo**

1. L'80% del fondo, destinato all'incentivo, viene ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura, con determinazione del dirigente competente secondo i parametri di riferimento della tabella sotto indicata in rispetto delle specifiche competenze del personale coinvolto.

Suddivisione dell'incentivo per le varie fasi dell'opera, lavoro, servizio o fornitura	Descrizione delle varie fasi dell'opera, lavoro, servizio o fornitura	Suddivisione quota incentivo per ogni singola attività/fase ai soggetti che vi prendono	
		Soggetti di cui all'art. 2 comma 1 lettere a) b), c), d), e), f)	Collaboratori tecnici e amministrativi di cui all'art. 2 comma 1 lettera g)
50%	RUP	70%	30%
5%	Programmazione della spesa per investimenti (redazione programma triennale OO.PP. e	60%	40%
10%	Verifica preventiva della progettazione	60%	40%
15%	Predisposizione e controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti	60%	40%
20%	Direzione Lavori ovvero Direzione dell'Esecuzione	70%	30%

2. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai suddetti dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione, ovvero prive dell'accertamento di cui al successivo art. 5, incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113, del D.Lgs. nr. 50/2016 e ss.mm.ii..
3. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 30% del trattamento economico complessivo annuo lordo.

#### **Art. 5 - Liquidazione del compenso incentivante**

1. La liquidazione degli incentivi avverrà, previo accertamento positivo delle varie attività e fasi svolte, mediante apposito atto assunto dal competente Responsabile di P.O. ad eccezione della propria quota, che verrà liquidata dal Responsabile dell'U.E.F..
2. Qualora in fase di svolgimento delle attività, si ravvisasse la possibilità di un accertamento diverso dal positivo, il Responsabile di P.O. segnalerà formalmente il fatto ai soggetti interessati al fine di consentire l'adozione delle azioni più opportuni per il raggiungimento dell'accertamento positivo di cui al comma 1.
3. L'accertamento è positivo, parzialmente positivo ovvero negativo in relazione alle percentuali di realizzazione e dell'apporto dei dipendenti.
4. Nei casi di accertamento parzialmente positivo e negativo si deve attivare un percorso formale in contraddittorio prima di adottare l'atto definitivo di accertamento.

#### **Art. 6 - Norma finale**

Le parti condividono, anche in ragione della natura degli incentivi in parola, l'opportunità di favorire, nel rispetto delle professionalità, dell'esperienza e della specializzazione necessarie, un'ampia compartecipazione del personale dipendente ai procedimenti oggetto di incentivo, anche prevedendo forme di collaborazione intersettoriale (tra più servizi) all'interno dell'Ente.

**ADEGUAMENTO REGOLAMENTAZIONE DELLE PRESTAZIONI  
INDISPENSABILI IN CASO DI SCIOPERO**

Richiamata la vigente regolamentazione locale delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero, definita nell'accordo decentrato del 11.07.2001<sup>1</sup>.

Visto il D.L. 20.09.2015, nr. 146, convertito nella L. nr. 182 del 12.11.2015, che inserisce fra i servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero anche l'apertura al pubblico di musei e luoghi di cultura di cui all'art. 101 del D.Lgs. nr. 42/2004, fra cui le biblioteche;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 2 della L. 146/1990, le amministrazioni erogatrici di servizi essenziali concordano nei contratti collettivi o negli accordi le prestazioni indispensabili che sono tenute ad assicurare nell'ambito dei servizi essenziali, le modalità e le procedure di erogazione e le altre misure dirette a consentire gli adempimenti previsti dalla stessa legge;

Visto l'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie locali;

Ciò premesso, le procedure di attivazione dello sciopero sono regolamentate come segue:

- a) i Responsabili P.O. in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale che deve garantire i servizi essenziali, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- b) i nominativi vengono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli lavoratori interessati entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero; il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile;
- c) durante lo sciopero i responsabili dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 gg. all'amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'amministrazione ed al personale. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle citate norme della Legge 146/90, come modificata ed integrata dalla legge nr. 83/2000 ed all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali del 19.09.2002.

---

<sup>1</sup> A seguito dell'entrata in vigore della legge nr. 83/2000, che ha modificato ed integrato la legge nr. 146/1990, e visto l'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni – autonomie locali siglato tra l'Aran e le OO.SS. del 19.09.2002 (Valutato idoneo dalla Commissione di garanzia dell'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali con deliberazione 02/181 del 25.09.2002), si individuano, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, i contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili.