

# COMUNE DI SUELLI

PROVINCIA SUD SARDEGNA

## CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA

### VERBALE N. 02 DEL 17.04.2019

Il giorno mercoledì 17 del mese di aprile dell'anno 2019, alle ore 16.10, presso la sede del Palazzo Comunale di Suelli, si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa, nominata da ultimo con deliberazione della Giunta Comunale n. 81 del 26.10.2018 e partecipata alle parti nei termini di legge, nelle persone di:

per la parte pubblica:

- Dr.ssa Serena COPERSINO, Segretario Comunale dell'Ente - Presidente: PRESENTE
- Rag. Andreina FRAU - Responsabile Area Finanziaria: PRESENTE

per la RSU:

per le organizzazioni sindacali :  
CGIL – Sig. Lai Remo

#### Ordine del Giorno:

1. *Stipula del contratto collettivo decentrato integrativo normativo 2019 – 2021;*

Alla presenza dei soggetti sopra elencati il Presidente, Dr.ssa Serena Copersino, dichiara aperta la seduta e dà avvio ai lavori.

Il Presidente procede, pertanto, alla lettura del testo proposto quale contratto collettivo decentrato integrativo normativo per il triennio 2019/2021, allegato al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale.  
Il testo viene integralmente approvato da tutti i componenti della Delegazione Trattante.

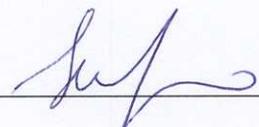
Suelli, 17.04.2019

Letto firmato e sottoscritto

IL PRESIDENTE (SEGRETARIO COMUNALE): Dr.ssa Serena Copersino

Rag. Andreina FRAU

Lai Remo





# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – Disposizioni Generali

- Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – Risorse e Premialità

- Art. 5 – Quantificazione delle risorse
- Art. 6 – Strumenti di premialità

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

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

### CAPO III – Progressione economica orizzontale

- Art. 8 – Criteri generali

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

- Art. 9 – Principi generali
- Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)
- Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 12 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità
- Art. 13 – Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

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

- Art. 14 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.
- Art. 15 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL.
- Art. 16 – Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito IMU - TARI
- Art. 17 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011

### CAPO VI – Performance e Premio individuale

- Art. 18 - Disciplina della performance e del premio individuale
- Art. 19 - Produttività miglioramento ed incremento dei servizi
- Art. 20 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art. 21 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

### CAPO VII – Sezione Polizia Locale

- Art. 22 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.
- Art. 23 – Proventi delle violazioni al codice della strada
- Art. 24 – Indennità di servizio esterno
- Art. 25 – Indennità di funzione

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

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

- Art. 26 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
- Art. 27 – Reperibilità
- Art. 28 – Indennità di turno, orario notturno, festivo e notturno - festivo
- Art. 29 – Lavoro straordinario e banca delle ore
- Art. 30 – Orario massimo di lavoro settimanale
- Art. 31 – Flessibilità dell'orario di lavoro

### CAPO II – Discipline Particolari

- Art. 32 – Personale comandato o distaccato
- Art. 33 – Salario accessorio del personale a tempo parziale
- Art. 34 – Salario accessorio del personale a tempo determinato
- Art. 35 – Lavoro somministrato
- Art. 36 – Telelavoro

### CAPO III – Ulteriori disposizioni e norme finali

- Art. 37 – Diritto di sciopero e servizi essenziali
- Art. 38 – Salute e sicurezza sul lavoro
- Art. 39 - Clausola finale

## Allegato "A" al CCDI 2019/2021

### Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle categorie

Athen  
of  
[Signature]

## 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. In particolare si avrà riguardo a:

- a) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
- b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 98/2011;
- f) Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*, approvato con atto deliberativo Giunta Comunale n. 69/2017;
- g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009 in quanto non disapplicati.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale con contratto di formazione e lavoro.

2. Le parti richiamano l'accordo del 18.12.2018 con il quale, condividendo l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa, hanno convenuto, per l'anno 2018, sulla destinazione delle risorse secondo le previsioni contenute nel contratto sottoscritto in data 18.12.2018, in attuazione della clausola di ultra attività del contratto integrativo 2017.

3. Il presente contratto decentrato integrativo ha valenza per il triennio 2019/2021 così da realizzare il pieno allineamento con la contrattazione 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 forza maggiore, debba avvenire entro il mese ottobre di ciascun anno.

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

#### Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convoca la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

#### Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e, in tal 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 15 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.

Afren

8

12

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – Risorse e Premialità

#### Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione comunale e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore alla stipula del presente o 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. La costituzione del fondo delle risorse decentrate viene effettuata con Determinazione del Responsabile del Servizio Personale.

3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventuale conferma o modifica dell'integrazione.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, per il conseguimento di obiettivi dell'ente definiti nel piano esecutivo di gestione (PEG)/ Piano della *performance* (PP), compresi quelli inerenti il potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Sono inoltre condizioni essenziali e legittimanti le seguenti condizioni:

- a) *elaborazione di un apposito progetto che correlato ad obiettivi di attivazione di nuove attività, di implementazione e miglioramento, o anche di mantenimento, di servizi esistenti purché non espressi in termini generici, ma individuino risultati concreti, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità;*
- b) *incentivazione della performance del solo personale direttamente coinvolto nel progetto e quantificazione preventiva del premio massimo individuale attribuibile;*
- c) *stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;*
- d) *accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;*
- e) *garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;*
- f) *in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.*

#### Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti e disposizioni adottati dall'ente, nel triennio di riferimento, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a) *premi correlati alla performance organizzativa;*
- b) *premi correlati alla performance individuale;*
- c) *premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;*
- d) *progressioni economiche sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, da prevedere 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 definite al successivo articolo 8.*

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

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

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

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, con cadenza annuale secondo i seguenti criteri generali:
  - a) *corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;*
  - b) *riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;*
  - c) *necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;*
  - d) *rispondenza a particolari condizioni di erogazione di specifici servizi.*
2. Eventuali economie di parte stabile non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare le risorse complessive destinate alla *performance*.

## **CAPO III – Progressione economica orizzontale**

### **Art. 8 – Criteri generali**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato “A” al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

*Atten*  
*ff*  
*del*  
5

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

### **Art. 9 – Principi generali**

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

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

1. Ai dipendenti, non titolari di posizione organizzativa, che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
  - a) Espletamento di attività esposta a rischio: euro 3,00 al giorno;
  - b) Espletamento di attività disagiata: euro 3,00 al giorno;
  - c) Espletamento di maneggio valori: fino a euro 2,00 al giorno.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci.
3. Successivamente alla stipula del presente contratto decentrato ciascun Responsabile di Servizio dovrà individuare, nell'ambito dell'articolazione organizzativo cui è preposto, le posizioni lavorative e, conseguentemente, i beneficiari delle indennità per particolari condizioni di lavoro ovvero confermare quelle che nell'anno 2018 svolgevano una o più delle attività considerate nel presente articolo.

#### **A. ATTIVITÀ A RISCHIO:**

1. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del responsabile di servizio:
  - a) *prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di guida e trasporto con automezzi, mezzi fuoristrada, macchine operatrici ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico (escluso dipendenti con il profilo professionale di autista)*
  - b) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di tumulazione, esumazione e traslazione salme;*
  - c) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di*

*fognature, caditoie stradali e canali nonché dall'utilizzo del canal-jet;*

- d) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di manutenzione del verde (decespugliatore, tosaerba, ecc.) e dall'impiego di antiparassitari e concimi;*
  - e) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di manutenzioni stradali con utilizzo di bitume ed emulsioni nonché dall'utilizzo di mezzi ad aria compressa;*
  - f) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla conservazione e manipolazione di prodotti quali vernici, concimi, antiparassitari, oli e carburanti;*
  - g) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dallo svolgimento di lavori di officina;*
  - h) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di manutenzione degli impianti di pubblica illuminazione e dall'utilizzo dell'autoscala;*
  - i) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'utilizzo di motori ed elettropompe e dalla manutenzione dei relativi condotti;*
  - j) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di segnaletica stradale in presenza di traffico;*
  - k) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'utilizzo di prodotti chimici all'interno di laboratori.*
2. L'erogazione dell'indennità di rischio può avvenire trimestralmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Settore unitamente ad attestazione dello svolgimento delle attività di cui al comma 1 da parte del proprio collaboratore.

## **B. ATTIVITÀ DISAGIATE:**

1. 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 il profilo professionale di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) *prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;*
- b) *prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;*
- c) *prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.*

3. L'erogazione dell'indennità di disagio può avvenire trimestralmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Settore unitamente ad attestazione dello svolgimento delle attività di cui al comma 1 da parte del proprio collaboratore.

## **C. MANEGGIO VALORI**

1. L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. A tal fine, vengono individuate le seguenti figure:
  - a) *Economo comunale;*
  - b) *Agenti contabili individuati con provvedimento formale.*
2. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli Responsabili di Servizio, sulla base delle presenti disposizioni.

3. Si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

- a) € 2,00 giornaliera per chi maneggia valori annuali oltre € 25.822,84;
- b) € 1,00 giornaliera per chi maneggia valori inferiori a tale soglia.

4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione.

### Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

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

- a) possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di Servizio, con atto scritto ed adeguatamente motivato, 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;
- c) l'assegnazione alle posizioni lavoro destinatarie dell'indennità per specifiche responsabilità determina la contestuale attribuzione della responsabilità di processo e/o di procedimenti, anche a rilevanza esterna, e la conseguente apposizione di una sigla attestante la regolarità degli atti e provvedimenti proposti al Responsabile di Servizio;
- d) 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;
- e) I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi parentali nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.
- f) 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. Il fondo da destinare all'erogazione dell'indennità per le specifiche responsabilità non potrà essere superiore al 10% dell'ammontare delle risorse decentrate disponibili.
- g) Nell'ambito delle risorse a tal fine destinate, la Conferenza dei Responsabili di Servizio, presieduta dal Segretario comunale, individua entro 30 giorni dalla stipula del presente contratto il numero di posizioni di lavoro caratterizzate dall'assunzione di specifiche responsabilità e provvede al riparto delle somme tra i diversi Servizi.

2. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D e i relativi compensi, sono i seguenti e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di dipendenti che nell'ente non deve superare il 30% del personale in servizio:

| Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D   | Compensi annui  |
|--|---|
| Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Dirigente/Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre operai (Capi Operai).   | Euro 1.400,00   |
| Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal Dirigente/Responsabile di Settore per coordinamento, formalmente affidato, di almeno quattro operatori di pari o inferiore categoria e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità, anche a seguito della disomogeneità delle stesse, quali ad esempio responsabilità nel settore dei tributi e del commercio. | Euro 1.800,00   |
| Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D dal Responsabile di Servizio, nei seguenti ambiti:<br>1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio);   | Euro 2.500,00 annue se riferita al possesso di almeno 5 requisiti<br>Euro 1.900,00 annui se |

|  |   |
|--|---|
| 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee; | riferita al possesso di 4 requisiti<br>Euro 1.500,00 annui se riferita al possesso di 3 requisiti |
| 3) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 4 unità);  |   |
| 4) incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi;   | Euro 1.100,00 annui se riferita al possesso di 2 requisiti  |
| 5) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale;   |   |
| 6) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite.  |   |

3. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni, previa informazione ai soggetti sindacali. Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, i Responsabili di Servizio informeranno i sindacati firmatari del CCDI e le RSU sulle condizioni della persistenza dei requisiti.

4. L'importo dovuto è commisurato al periodo di effettivo esercizio delle funzioni e può essere erogato mensilmente.

5. Non è consentito cumulare l'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità con le ulteriori indennità di cui all'articolo 12, garantendone tuttavia il trattamento di maggior favore.

6. Qualora il Responsabile non individui personale al quale attribuire specifiche responsabilità, o nel caso in cui a seguito dell'attribuzione delle indennità suddette residuassero delle somme, queste ultime confluiranno nel *budget* della produttività collettiva.

#### **Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità**

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL compete al personale:
  - a) *che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale Elettorale, di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe;*
  - b) *responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;*
  - c) *assolve compiti di archivistico informatico;*
  - d) *addetto ai servizi di protezione civile e agli uffici relazioni con il pubblico;*
  - e) *che svolge le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.*
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1, l'individuazione dei lavoratori eventualmente interessati dalla disciplina del co. 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito con apposito atto scritto degli organi di governo o di gestione (a seconda delle competenze stabilite per legge) di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso.
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00;
4. L'individuazione delle fattispecie è di competenza del Responsabile di Servizio che provvede, con apposito atto scritto e motivato, all'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui.
5. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00;
6. Non compete ai Responsabili di Servizio che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
7. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità; nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente compererà la misura massima contrattualmente prevista pari a € 500,00.
8. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione. In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

#### **Art. 13 - Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000**

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, si prevede che una quota parte pari al 75% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori in proporzione alle notificazioni effettuate da ciascuno.
2. La quota potrà essere utilizzata una volta che il rimborso sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche.
3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori, per il 50% in proporzione alle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria, e per il restante 50% in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente.

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

### Art. 14 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
  - a) *proventi da sponsorizzazioni;*
  - b) *proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;*
  - c) *contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.*
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti con atto del Responsabile del Servizio competente secondo la disciplina prevista nei regolamenti comunali o negli atti convenzionali.

### Art. 15 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL.

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale di cui all'art. 15, comma 1, lettera k), CCNL 01.04.1999 sono quelle relative a:
  - a) *incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. n. 50/2016);*
  - b) *recupero evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera p, D.Lgs. n. 446/1997);*
  - c) *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. n. 269/2003);*
  - d) *altre risorse specificamente assegnate in base a vigenti norme statali o regionali (es. L.R. 19/97).*
2. Le risorse di cui sopra saranno erogate conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e dalle norme di legge vigenti, con atto del Responsabile del Servizio competente.

### Art. 16 – Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito IMU - TARI

1. Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività relative all'accertamento dei tributi IMU e TARI è attribuita una percentuale pari al 5% del maggiore gettito effettivamente riscosso, come riscontrabile a rendiconto, approvato entro i termini stabiliti dalla Legge.
2. Tale compenso è ripartito tra il Dirigente/responsabile, cui spetta 1/4 del totale delle risorse destinate a questo fine, ed i dipendenti dell'ufficio tributi, cui spetta un compenso pari al restante 3/4.

### Art. 17 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente e nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione approvato dall'organo politico dell'Ente.
3. Le somme vengono previste nel fondo delle risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, dell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.
4. Nella ripartizione di tali risorse i 2/3 sono assegnati ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal direttore generale (o dal segretario generale) su proposta del Responsabile di servizio, interessati e tale compenso è erogato: per il 50% al 35% dei dipendenti scelto sulla base del punteggio più elevato ottenuto nella valutazione, per il 40% al 40% dei dipendenti che seguono nella graduatoria formata in base al punteggio ottenuto nella valutazione ed il

- restante 10% al 25% dei dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva, ma con punteggio inferiore agli altri. Il restante 1/3 viene messo a disposizione di tutto il personale.
5. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.
  6. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

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

### **Art. 18 - Disciplina della performance e del premio individuale**

1. Il sistema di valutazione per l'incentivazione della performance (personale dei livelli e Titolari di PO/Dirigenti) e per la determinazione delle retribuzioni di Posizione e di Risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Posizione Organizzativa è adottato dalla Giunta Comunale.
2. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'ente, nonché alla crescita delle competenze professionali e organizzative, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di trasparenza dei risultati raggiunti e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
3. Per essere efficace il sistema si collegherà agli altri meccanismi operativi presenti nella struttura, in particolare al DUP, PEG, al PDO e piano della performance ai sensi del D. Lgs 150/2009.
4. Il sistema di valutazione dovrà mettere in condizione il singolo lavoratore di capire, confrontare, interloquire ed eventualmente ricorrere contro le decisioni dei valutatori; dovrà essere orientato a favorire la partecipazione dei lavoratori alla formazione ed al conseguimento degli obiettivi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dei servizi e non alla sola erogazione di benefici economici.
5. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance, deve perseguire i seguenti obiettivi:
  - supportare un'equa distribuzione degli incentivi di produttività e lo sviluppo professionale dei lavoratori;
  - coinvolgere la struttura organizzativa nelle azioni e strategie dell'Amministrazione rendendo più esplicito il contributo richiesto ad ognuno, motivando e responsabilizzando il personale in merito all'attività svolta e agli obiettivi da perseguire;
  - fornire ed aggiornare le conoscenze rispetto ai programmi di attività dell'Ente, dando una visione d'insieme di ciascuna articolazione organizzativa;
  - migliorare la qualità lavorativa delle persone, fornendo loro l'occasione di confrontarsi con il proprio Responsabile di Direzione in merito agli aspetti positivi o maggiormente critici nello svolgimento del lavoro;
  - valorizzare il ruolo e il contributo dei diversi attori della struttura organizzativa;
  - fare emergere fabbisogni formativi permettendo l'individuazione di percorsi di crescita delle persone riguardare tutto il personale;
6. Nell'ottica del miglioramento continuo della qualità e dell'organicità dei servizi offerti al cittadino dall'ente, la misurazione e valutazione delle performance attiene a tre distinti, ancorché contigui, macro ambiti:
  - Il contributo reso per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa;
  - La valutazione degli obiettivi strategici;
  - Il Comportamento professionale e Organizzativo;
7. Al fine di rendere tale Sistema accessibile agli stessi destinatari della valutazione è previsto che:
  - siano organizzate sessioni formative ed esplicative sul sistema di valutazione, destinate ai titolari di P.O. ed a tutto il personale dipendente, con contestuale verifica dell'apprendimento degli strumenti e delle metodologie;
  - siano organizzate sessioni di verifica sul funzionamento del sistema di valutazione sia sotto il profilo metodologico, sia sotto il profilo gestionale;

- il sistema della performance del personale si basi sull'attuazione degli obiettivi tratti dal Piano della Performance e dal P.e.g. assegnati al centro di responsabilità o servizio;
- la Giunta definisca il Piano della Performance annuale, di norma entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo;
- per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati.

#### **Art. 19 - Produttività miglioramento ed incremento dei servizi**

1. La produttività è finalizzata a incentivare progetti di innovazione e di riforma dell'Ente mediante incrementi retributivi in cambio di una più elevata produzione di servizi. Gli istituti premiali vanno definiti in modo tale da consentire una remunerazione differenziata e proporzionata all'impegno ed ai risultati di ciascuno, ferma restando la centralità della performance organizzativa dell'Ente e delle singole Unità Organizzative.
2. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate ai progetti di miglioramento ed innovativi e di incremento dei servizi viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'Ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano Esecutivo di Gestione, del Piano della Performance o altri atti programmatori. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione (ove presente) e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'Ente collegandone analiticamente gli esiti al budget assegnato.
3. I progetti di miglioramento ed innovativi o di mantenimento, piani di lavoro ed altre iniziative anche pluriennali, di cui all'art.67 comma 5 lett. b), sono contenuti nel piano della performance e sono finalizzati al miglioramento organizzativo e gestionale, o di mantenimento degli standard qualitativi, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente.
4. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale) in base ai seguenti criteri generali:
  - Incidenza della performance organizzativa per il 60% della valutazione
  - Incidenza della performance individuale per il 40% della valutazione

#### **Art. 20 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

1. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.
2. L'incentivo della produttività ed il miglioramento dei servizi, deve realizzarsi attraverso la corresponsione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal Sistema di valutazione adottato, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo (performance organizzativa) e individuale (performance individuale).
3. Il Sistema di valutazione definirà i pesi da assegnare al grado di compartecipazione al raggiungimento della performance organizzativa e della performance individuale nel rispetto dei principi di cui al precedente art. 18.
4. La consegna della scheda di valutazione finale al personale, previo completamento dell'iter di valutazione degli stessi Dirigenti/Titolari di PO da parte dell'Organo di Valutazione, deve essere preceduta da una Conferenza dei Dirigenti/Titolari di PO finalizzata ad uniformare i criteri di valutazioni. La sessione dei lavori della Conferenza di cui trattasi è coordinata dal Presidente della Delegazione Trattante a cui compete anche l'onere di convocarla. Dell'avvenuta sessione di lavori viene redatto apposito verbale, in cui viene riportata solo ed esclusivamente la presenza o meno dei Dirigenti/Titolari di PO, da consegnare in copia alle RSU. La partecipazione o meno alla sessione dei lavori di cui trattasi rileva ai fini della valutazione degli stessi Dirigenti/Titolari di PO da parte dell'Organo di valutazione dell'ente.
5. Il trattamento accessorio collegato alla performance del personale viene annualmente attribuito in funzione degli esiti della valutazione dalla performance conseguita in relazione:
  - al contributo reso per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa;
  - al grado di conseguimento degli obiettivi specifici di performance individuale;

- alla valutazione dei comportamenti organizzativi;

Il punteggio minimo per l'accesso al premio è pari al 60%.

6. Le Parti per garantire la corretta erogazione il trattamento accessorio collegato alla performance, concordano che:

- Le prestazioni oggetto di valutazione devono essere prioritariamente individuate e comunicate mediante le schede di valutazione, a cura dei Dirigenti/Titolari di PO ad ogni singolo dipendente;

- Il premio è ripartito fra i lavoratori in servizio in ragione del concorso della struttura di appartenenza e dell'apporto da ciascuno finalizzato al conseguimento dei risultati;

- La quantificazione del trattamento accessorio è determinato nel modo come appresso indicato:

- Determinazione del budget individuale (o di Area) in relazione al livello di inquadramento secondo la seguente parametrizzazione:

categoria A – parametro 100;

categoria B – parametro 106;

categoria B – posizione infracategoriale B3 (giuridica) – parametro 112;

categoria C – parametro 119;

categoria D – parametro 130;

categoria D – posizione infracategoriale D3 (giuridica) – parametro 149;

- La determinazione e l'assegnazione del budget è effettuata secondo i seguenti criteri:

- quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente (o di Area) per ogni singola categoria e per le posizioni B3-D3;
- parametrizzazione stipendiale delle categorie e delle posizioni, come su indicate;
- moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici;
- divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;
- moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria relativi al personale di tutto l'Ente (o di Area), ottenendo l'ammontare del Budget individuale per ogni singola unità presente nell'Ente (o nell'Area).

- Nell'ambito del budget attribuito, ciascun Dirigente/Titolare di PO esprime la valutazione relativa al personale assegnato. Le risorse assegnate debbono essere liquidate in modo selettivo, secondo i risultati accertati dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance a conclusione dell'anno di riferimento.

1. L'accesso al premio collegato all'esito della valutazione, viene così determinato:

Valutazioni superiori al 90% = 100% del budget individuale

Valutazione superiori all' 60% e il 90% = distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito

Valutazione inferiore al 60% = nessuna distribuzione di produttività

OPPURE:

Valutazioni superiori al 90% = 100% del budget individuale

Valutazione tra il 60% e il 90% = distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito

Valutazione inferiore al 60% = nessuna distribuzione di produttività

2. Una quota di dipendenti pari ad un massimo (n. 30 %), accede al premio di cui all'art 69 CCNL 21.05.2018. Beneficiano di tale premio coloro che hanno ottenuto la valutazione più elevata all'interno della classe di merito più alta. (>90%).

3. In caso di applicazione del metodo percentuale di cui al comma 8, con esito inferiore all'unità, il premio di cui all'art. 69 del CCNL 21.5.2018 non trova applicazione.

4. Il premio è quantificato nella misura di un minimo 30% ulteriore rispetto alla media pro capite percepita da tutto il personale dipendente.

5. Gli eventuali residui che si dovessero creare nella ripartizione della quota di produttività, effettuata in base all'esito della valutazione, andranno:

opzione 1: ad integrare il premio di cui sopra

opzione 2: ad integrare il fondo dell'anno successivo.

6. Il budget destinato alla premialità di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018 non viene distribuito nel caso in cui nessun dipendente abbia conseguito una valutazione <90%. L'eventuale budget non ripartito costituirà risparmio da rinviare all'anno successivo.

7. Il calcolo del premio di cui all'art. 69 del CCNL 21.5.2018 si applica:

A livello di Ente per comuni con numero di dipendenti inferiori a n. 5 per Area,

A livello di Centro di Responsabilità per comuni con numero di dipendenti superiore o uguale a n. 5 per Area.

8. Se l'esito delle valutazioni non consentisse di individuare i migliori nei limiti della quota stabilita, è inibita la corresponsione del trattamento accessorio collegata alla performance del/dei Responsabile/i e dei dipendenti del CDR/Ente interessato, fino alla riconduzione della valutazione entro i parametri definiti.
9. Le valutazioni relative alla attività dell'Ente e dei gruppi di lavoro o dei singoli saranno portati a conoscenza degli interessati, così come ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al gruppo o al servizio di riferimento in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia;
10. Le schede di valutazione devono essere consegnate, a conclusione del periodico processo di valutazione, con annessa certificazione ai sensi dell'art. 37 comma 3 del CCNL 22.1.2004, personalmente dal valutatore al valutato previo confronto sui contenuti della stessa. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta valutazione da parte del Responsabile.
11. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
12. Tutti i lavoratori dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 12 mesi continuativi, hanno diritto di partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno individuale in modo selettivo e secondo i risultati accertati.
13. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione alla durata del contratto part-time.
14. Non ha diritto alla partecipazione il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto uno o più Provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
15. Nel caso di avvio e sospensione di un procedimento disciplinare, il processo di misurazione valutazione della Performance è sospeso in attesa delle risultanze cui perverrà la Commissione per i procedimenti disciplinari dell'Ente. Le risorse previste per il trattamento accessorio collegato alle performance del personale interessato dal procedimento disciplinare sono accantonate.
16. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate le assenze relative a: malattia (fino a 20 giorni nell'anno), infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità (art. 43 CCNL 21.5.2018 - ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, permessi legge 104/92, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, congedi per le donne vittime di violenza.
17. Al dipendente che si assenti per malattia, i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime (art. 36 c. 10 lett. e) CCNL 21.5.2018), ma nelle modalità indicate:
  - Per assenze  $\leq$  30 gg lavorativi il trattamento accessorio collegato alla Performance è ridotto nella misura del 3 %;
  - Per assenze  $>$  30 gg  $\leq$  60 gg lavorativi il trattamento accessorio collegato alla Performance è ridotto nella misura del 6 %;
  - Per assenze  $>$  60 gg lavorativi il trattamento accessorio collegato alla Performance è ridotto nella misura del 10 %;
  - Per assenze  $>$  150 gg lavorativi non si eroga salario accessorio

#### **Art. 21 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative**

1. L'importo dell'indennità di risultato di cui all'art. 15 CCNL 21.5.2018 verrà definito annualmente sulla base della complessità di quanto assegnato alla PO in riferimento agli obiettivi inseriti nel Piano Performance e pesati dal Nucleo di Valutazione.

2. L'indennità di risultato non verrà corrisposta per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al 60%.
3. L'accesso all'indennità di risultato è determinato in base all'esito della valutazione (sia di performance individuale che organizzativa) nelle seguenti modalità:  
Valutazioni superiori al 90% = 100% del budget individuale  
Valutazione tra il 60% e il 90% = distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito  
Valutazione inferiore al 60% = nessuna distribuzione di indennità di risultato
4. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizioni organizzative superino su base annua l'ammontare di euro 10.000, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 50%, e nel caso di compensi superiori a 15.000 euro annui è ridotta del 70%.
5. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

## **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. 22 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.**

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
  - articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
  - articolo 56-ter del CCNL;
  - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
  - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
2. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al Comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di P.L. per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. 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.

### **Art. 23 – Proventi delle violazioni al codice della strada**

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada di cui all'art. 208, comma 4, del D.Lgs. n. 285/1992, ove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della polizia locale, confluiscono unicamente, all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.
2. L'eventuale importo di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale è determinato annualmente con la deliberazione della Giunta di cui al comma 5 dell'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992. L'erogazione degli stessi avviene secondo le modalità di cui all'art. 18 del presente accordo.

### Art. 24 – Indennità di servizio esterno

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

2. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento della attività esterna. Condizione per la erogazione della indennità è che la stessa sia svolta all'esterno per almeno il 60% dell'impegno orario. In questi casi la misura della indennità giornaliera è fissata in euro 5,00 per ogni giornata di lavoro.

3. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 60% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.

### Art. 25 – Indennità di funzione

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

2. Per incarichi di responsabilità si devono intendere quelli che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria.

3. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL.

4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D e i relativi compensi, sono i seguenti e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di personale della polizia locale che nell'ente non deve superare al 30% di quelli in servizio:

| Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D  | Compensi annui   |
|--|--|
| Responsabilità riferite a personale della polizia locale di categoria C, individuato dal Comandante per coordinamento, formalmente affidato, di almeno quattro operatori di pari o inferiore categoria e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità.  | Euro 1.800,00  |
| Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D dal Comandante, nei seguenti ambiti:<br>1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio);<br>2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee;<br>3) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 4 unità);<br>4) incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi;<br>5) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale;<br>6) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite. | Euro 2.500,00 annue se riferita al possesso di almeno 5 requisiti<br>Euro 1.900,00 annui se riferita al possesso di 4 requisiti<br>Euro 1.500,00 annui se riferita al possesso di 3 requisiti<br>Euro 1.100,00 annui se riferita al possesso di 2 requisiti<br>Euro 800 se riferito al possesso di 1 requisito |

5. L'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, previa formale attribuzione del Responsabile del Servizio di Polizia locale e sulla base delle risorse rese disponibili annualmente nell'ambito dei limiti stabiliti dal precedente art. 11, comma 7.

6. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni, previa informazione ai soggetti sindacali.

7. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

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

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

#### **Art. 26 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
  - a) grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
  - b) necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
  - c) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
  - d) situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
  - e) situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
    - 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;
    - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
    - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
    - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Il contingente può essere modificato annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

#### **Art. 27 – Reperibilità**

1. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 12 euro.
2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 10 per un numero massimo di 3 mesi, prevedendo – ove compatibile con le esigenze di servizio – la riduzione in misura corrispondente delle volte in cui gli stessi possono essere collocati in reperibilità nell'arco del mese.

#### **Art. 28 – Indennità di turno, orario notturno, festivo e notturno - festivo**

1. La turnazione, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è istituita con provvedimento comunale, per garantire l'erogazione dei servizi di Polizia Municipale, tramite l'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni su 10 ore giornaliere per almeno 6 giorni settimanali.

2. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione 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. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10% (arrotondato per eccesso) su base mensile, come da esempio numerico sotto riportato:

Personale Turnista: giorni lavorati nel mese: n. 26 di cui n. 13 turni al mattino e n. 13 turni al pomeriggio.

L'indennità di turno potrà essere liquidata anche se i turni mattutini/pomeridiani sono n. 15, ossia n. 13 + 10% (= 1,3 arrotondato a 2) e i restanti turni pomeridiani/mattutini sono n. 11 giorni.

3. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno.
4. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.
5. Compatibilmente con le esigenze di servizio nella individuazione del personale assegnato ai turni notturni si tiene conto delle disponibilità individuali. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 23, comma 8, del CCNL le situazioni personali che, a richiesta, possono escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:
  - a) dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
  - b) dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
  - c) separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.
6. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
  - a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
  - b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
7. La corresponsione degli importi relativi alle indennità di turno e per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.

#### **Art. 29 – Lavoro straordinario e banca delle ore**

1. Il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario è quantificato annualmente con provvedimento dell'ente.
2. La Giunta Comunale si impegna a determinare entro il mese di marzo di ogni anno il budget finanziario da assegnare ai vari Servizi e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti si incontrano almeno una volta l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare eventuali modifiche ai budget assegnati ai diversi Servizi e le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1 e lo stesso verrà ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate ed effettivamente retribuite.
4. Gli incrementi di risorse e l'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione con deliberazione di Giunta Municipale da comunicare tempestivamente alle rappresentanze sindacali.

5. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
6. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
7. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.

### **Art. 30 – Orario massimo di lavoro settimanale**

1. In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti, tenuto conto della vocazione turistica del Comune, 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 6 mesi all'anno, per le seguenti ragioni:
  - a) dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
  - b) dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
  - c) dipendenti incaricati di posizione organizzativa
  - d) dipendenti impegnati in attività a carattere stagionale.

### **Art. 31 – Flessibilità dell'orario di lavoro**

1. In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano le seguenti fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
  - a) fascia di flessibilità di trenta minuti con l'obbligo di completare l'orario giornaliero teorico, valida per tutti i dipendenti ed utilizzabile autonomamente senza alcuna comunicazione al Responsabile di Servizio;
  - b) fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, che preveda la possibilità di posticipare l'orario di entrata e di uscita di un'ora, nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, salvo diverse esigenze organizzative dell'ente. L'utilizzo di questo modello di flessibilità ed il recupero deve avvenire in accordo con il Responsabile di Servizio.
2. I dipendenti di cui al comma precedente possono concordare con il Responsabile di riferimento e previa informazione al servizio personale articolazioni flessibili ulteriori dell'orario di lavoro, che comunque garantiscano la loro presenza in ufficio tra le ore 10 e 13 ed a condizione che non vi siano impatti negativi con le attività svolte ed i servizi erogati.
3. 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. n. 151/2001;*
  - b) *assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 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) *si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli minorenni di scuole secondarie;*
  - f) *siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.*

## **CAPO II – Discipline Particolari**

### **Art. 32 – Personale comandato o distaccato**

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

### **Art. 33 – 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 sede accordo decentrato integrativo.

### **Art. 34 – 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 servizio per un periodo superiore a 6 mesi continuativi nell'arco dell'anno solare.

### **Art. 35 – Lavoro somministrato**

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di *performance* o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per un periodo superiore 6 mesi continuativi, nell'arco dell'anno solare.

### **Art. 36 – Telelavoro**

1. Nel caso in cui siano attivati presso il Comune di Suelli progetti di telelavoro si osservano le relazioni sindacali indicate nell'art. 1 del CCNL 14.09.2000.
2. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in modalità di telelavoro partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale.
3. L'eventuale riconoscimento di un rimborso delle spese telefoniche e di energia sostenute in relazione alle modalità di svolgimento in telelavoro delle prestazioni lavorative è rimesso alla disponibilità economica dell'ente, con risorse che non sono comprese tra quelle contrattuali.
4. L'istituto del Telelavoro si applica esclusivamente al personale titolare di Posizione organizzativa.
5. Durante la prestazione lavorativa svolta presso il proprio domicilio, il dipendente deve essere preventivamente autorizzato ed è tenuto a segnalare la propria presenza in servizio anche per via telematica e/o telefonica. Il dipendente è tenuto a richiedere l'inserimento della timbratura attestante l'inizio e la fine del lavoro nella procedura per la rilevazione informatizzata delle presenze, utilizzando le proprie credenziali d'accesso.

## **CAPO III – Ulteriori disposizioni e norme finali**

### **Art. 37 – Diritto di sciopero e servizi essenziali**

1. In attuazione dell'accordo Collettivo Nazionale in materia di Norme di Garanzia del Funzionamento dei Servizi Pubblici Essenziali sottoscritto il 19 settembre 2002, le parti individuano di seguito i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'ente, e il contingente di persone necessario a garantirli, anche in occasione di sciopero, nel rispetto delle disposizioni generali:
  - a) *Servizi cimiteriali: 1 unità*
  - b) *Servizio stato civile: 1 unità*
  - c) *Servizio elettorale: 1 unità*
  - d) *Servizio stipendi: 1 unità*
  - e) *Servizio polizia locale: 2 unità;*
  - f) *Servizio di emergenza di protezione civile e attinenti alla rete stradale, idrica fognaria e di depurazione: 2 unità.*
1. Il Responsabile del Servizio, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, individuerà con criterio di rotazione, ove le dotazioni organiche lo consentano, i nominativi dei dipendenti in servizio presso i settori interessati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili. Cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, compatibilmente con i termini di comunicazione dell'indizione dello sciopero provvederà a comunicare i nominativi inclusi nei contingenti come sopra individuati, alla RSU e ai singoli interessati. Il lavoratore ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.
2. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali del 19 settembre 2002.

### **Art. 38 – Salute e sicurezza sul lavoro**

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.
3. Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale dell'ente, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi dell'ente.
4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

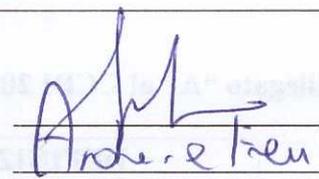
### **Art. 39 - Clausola finale**

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

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

**Per la delegazione di parte pubblica:**

Presidente



Componente

Componente

Componente

**Per la delegazione sindacale:**

OO.SS. CISL – FP

OO.SS. CGIL – FP

OO.SS. UIL - FPL

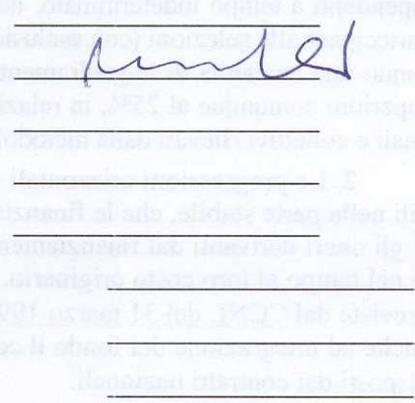
OO.SS. CSA

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale



**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI  
ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE**

**La effettuazione delle progressioni orizzontali**

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che hanno già raggiunto la soglia massima e/o che hanno una anzianità di inquadramento nella categoria o nella posizione economica inferiore a 2 anni) non superiore comunque al 25%, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31 marzo 1999 e dall'art. 31, co. 7, del CCNL del 14 settembre 2000, e calcolando anche ad integrazione del fondo il cd differenziale delle progressioni economiche derivante dagli aumenti disposti dai contratti nazionali.

3. La decorrenza delle progressioni economiche non può essere precedente allo 1 gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.

4. Le progressioni sono, sulla base delle previsioni dettate dall'ente in uno specifico regolamento, effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 categorie e possono, in aggiunta, essere effettuate anche in modo distinto per ognuna delle articolazioni organizzative dell'ente.

5. E' escluso dall'applicazione di questo istituto il personale a assunto con contratto a tempo determinato.

**I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali**

1. Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono fissati dall'art. 16 del CCNL del 21 maggio 2018.

2. Ad integrazione di questi criteri si prevede che:

- a) Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi nella posizione immediatamente precedente riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei trentasei mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
- b) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente; tale graduatoria viene formata per ogni singolo settore.
- c) Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
- d) I criteri di valutazione sono quelli utilizzati, ai sensi delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, per la erogazione della indennità di produttività;
- e) L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima dello 80% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente;
- f) A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;

---

3. Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio.

4. Il criterio della valutazione media dell'ultimo triennio sarà integrato dallo specifico regolamento dell'ente con l'attribuzione di un punteggio massimo pari al 50% di quello attribuito sulla base della valutazione media del triennio precedente in relazione alla esperienza maturata nello stesso profilo personale e, per un punteggio massimo pari al 30%, per gli esiti delle attività formative che sono state certificate, quali ad esempio superamento degli esami per la patente europea dei computer.

Aren  
S  
L

