



# Comune di Isili

Provincia del Sud Sardegna  
08033 Piazza San Giuseppe n.6  
P.I. 00159990910  
Tel.0782/802013 Fax 0782/804469  
Pec [protocollo.isili@pec.comunas.it](mailto:protocollo.isili@pec.comunas.it)

## DELEGAZIONE TRATTANTE PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA

Verbale n. 1 del 02.07.2019

L'anno duemiladiciannove addì due del mese di luglio, alle ore 10:00, nella sede comunale, si è riunita la Delegazione trattante di cui all'art. 7 del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018, per l'approvazione del CCDI 2019-2021 e per la ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2019.

La delegazione trattante risulta così composta:

### PARTE PUBBLICA

1. Dr.ssa Cau Graziella – Segretario Comunale – Presidente
2. Pier Giorgio Podda – Responsabile Servizio Finanziario – Componente

### PARTE SINDACALE

1. Rubiu Bianca Maria – Componente R.S.U.
  2. Secci Marco – componente R.S.U.
  3. Rappresentanti Organizzazioni Sindacali Territoriali di categoria firmatarie del CCNL Funzioni Locali;
- **risultano presenti:**
1. Dr.ssa Cau Graziella – Segretario Comunale – Presidente
  2. Rubiu Bianca Maria – Componente RSU
  3. Secci Marco – Componente Rsu

## LA DELEGAZIONE TRATTANTE

VISTA l'ipotesi di CCDI 2019-2021 e la proposta di ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2019 approvate con la deliberazione della Giunta comunale N. 35 del 28.06.2019;

VISTA la determinazione del responsabile dell'Unità Operativa Ragioneria – Programmazione – Tributi – Personale – Patrimonio n. 21 del 28.06.2019 di costituzione del fondo risorse decentrate 2019;

CONSIDERATO che nella deliberazione della G.C. n. 35 del 28.06.2019 si è ipotizzata la ripartizione del fondo per le risorse decentrate reintroducendo l'istituto della progressione orizzontale e destinando le risorse stabili non impegnate e quelle variabili per compensare le "Indennità relative



alle condizioni di lavoro” (ex disagio, rischio e maneggio valori), “Reperibilità” e per la produttività organizzativa e individuale;

RILEVATO che la parte sindacale, pur concordando con la ripartizione del fondo per le risorse decentrate anno 2019 sulla base della ripartizione avvenuta nell’anno 2018 e in linea di massima con l’ipotesi di CCDI presentata dalla parte pubblica, chiede però che “a partire dal 2020 la percentuale prevista per la progressione orizzontale venga aumentata almeno al 40%, sulla base di una nuova ipotesi di contratto integrativo e che venga applicato l’istituto contrattuale delle specifiche responsabilità”;

ciò premesso e considerato

#### **DISPONE**

- 1) La ripartizione del fondo risorse decentrate 2019 reintroducendo l’istituto della progressione orizzontale, gravante sulla parte stabile, e destinando le risorse stabili non impegnate e quelle variabili per compensare le “Indennità relative alle condizioni di lavoro” (ex disagio, rischio e maneggio valori), “Reperibilità” e Produttività organizzativa e individuale , sulla base della ripartizione avvenuta nell’anno 2018 così come segue;
  - Premi correlati alla performance organizzativa € 11.082,45;
  - Premi correlati alla performance individuale € 22.826,71;
  - Indennità condizioni di lavoro art. 70 ex disagio rischio e maneggio valori € 900,00;
  - Indennità di turno, reperibilità, maggiorazione per prestazioni in giorno festivo (ex art. 24, c. 1, CCNL 14.09.2000) € 1.671,84;
  - Compensi previsti da disposizioni di legge e compensi ISTAT € 1.256,42
  - Specifiche responsabilità personale categorie B, C e D che non risulti incaricato di PP:OO (art 70 quinquies, c. 2), € 600,00;
  
- 2) Di approvare il CCDI 2019/2021 nel testo che segue:

### **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019/2021 COMUNE DI ISILI INDICE**

#### **CAPO I – INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE E VIGENZA**

Art. 1 – Finalità e principi

Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione

#### **CAPO II - CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE (CD PRODUTTIVITÀ)**

Art. 3 - Criteri generali per l’incentivazione della performance organizzativa ed individuale

Art. 4 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

#### **CAPO III – LE ALTRE INDENNITÀ**

Art. 5 - Indennità per le condizioni di lavoro

Art. 6 - Compensi per l’eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatario degli incarichi di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018

Art. 7 - Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

Art. 8 – Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale

- Art. 9 – Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno e/o aggiuntivo
- Art. 10 - Incentivazione del personale docente delle scuole materne e del personale educativo degli asili nido
- Art. 11 - Incentivazione per gli avvocati dipendenti dell'ente
- Art. 12 - Criteri delle forme di incentivazione della incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016
- Art. 13 - Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito Ici
- Art. 14 - Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate
- Art. 15 - Incentivazione del personale in telelavoro
- Art. 16 - Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati
- Art. 17 - Piani di razionalizzazione e risparmio
- Art. 18 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate
- Art. 19 – Integrazione della disciplina per la reperibilità
- Art. 20 - Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei vigili ai fini della erogazione della indennità di turno
- Art. 21 – Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa
- Art. 22 - Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa

#### **CAPO IV – LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

- Art. 23 - Le progressioni orizzontali

#### **CAPO V - IL RAPPORTO DI LAVORO**

- Art. 24 - La flessibilità oraria
- Art. 25 - La Banca delle Ore
- Art. 26 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili
- Art. 27 – Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale
- Art. 28 Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali (eventuale)
- Art. 29 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%
- Art. 30 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi
- Art. 31 – Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni
- Art. 32 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori
- Art. 33 - Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario
- Art. 34 – I piani di welfare integrativo

#### **CAPO VI – LA COSTITUZIONE DEL FONDO**

- Art. 35 – Integrazione della parte variabile del fondo

#### **CAPO VII - CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI**

- Art. 36- Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo
- Art. 37 - Norme finali



Several handwritten signatures in blue ink, including a large one at the top right and two others below it.

**CAPO I**  
**INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE E VIGENZA**

**Art. 1**

**Finalità e principi**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'Ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dirigenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento alla incentivazione della performance quanto alla erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n. 165/2001, cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali, con particolare riferimento a quello del 21 maggio 2018.

**Art. 2**

**Vigenza ed ambito di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21.5.2018 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
2. A livello annuale, con specifica intesa, viene ripartito il fondo per la contrattazione decentrata.
3. Esso si applica a tutto il personale dipendente dell'Ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'Ente e non del fondo per le risorse decentrate.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'Ente.
5. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

**CAPO II**

**CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE (CD PRODUTTIVITÀ)**

**Art. 3**

**Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa e individuale**

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance organizzativa e di quella individuale del personale, cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e smi, e alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione.
2. Il 30% della parte variabile del fondo, senza considerare in tale ambito le risorse previste da specifiche disposizioni di legge, quelle provenienti dalla amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto e quelle per la incentivazione personale delle case

da gioco, è destinato alla incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come maggioritaria, delle risorse di parte variabile, senza considerare quelle previste da specifiche disposizioni di legge, quelle provenienti dalla amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto e quelle per la incentivazione personale delle case da gioco, sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi.

3. I compensi per la incentivazione della performance individuale ed organizzativa sono articolati nelle seguenti modalità:
- a) Incentivi per la realizzazione degli obiettivi di settore e/o dell'ente e/o per il raggiungimento di parametri di virtuosità e/o per il giudizio positivo degli utenti (performance organizzativa), cui partecipano tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e/o della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione e/o dei giudizi positivi degli utenti sulla qualità dei servizi erogati. Sono assegnati in misura corrispondente al punteggio assegnato dal Nucleo e sulla base della posizione giuridica di inquadramento (per come indicata dalla tabella di cui al successivo comma 6 del presente articolo);
  - b) Incentivi per la realizzazione degli obiettivi individuali formalmente assegnati a tutti i dipendenti dai dirigenti (ovvero, negli enti che ne sono sprovvisti, dai responsabili). Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli dirigenti (o responsabili). Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PDO o nel piano delle performance al dirigente o responsabile, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (cd performance individuale). L'attribuzione di tali risorse alle singole strutture e di conseguenza dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti si realizza sulla base della posizione giuridica di inquadramento (per come indicata dalla tabella di cui al successivo comma 6 del presente articolo), integrata dal rilievo dell'obiettivo (per come indicato dalla tabella di cui al successivo comma 7 del presente articolo);
  - c) Incentivi per la realizzazione di progetti di innovazione finalizzati alla attivazione di nuovi servizi o attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente. Alla ripartizione di tali incentivi partecipano esclusivamente i dipendenti individuati dal Responsabile del Servizio nell'ambito dei progetti/obiettivi scelti preventivamente dalla Giunta. Tali progetti possono essere riferiti a singoli settori o interessare trasversalmente più settori. Questi compensi vengono assegnati sulla base della attribuzione di un peso specifico in relazione all'importanza dello stesso; nel progetto viene indicato il rilievo dell'apporto richiesto ai singoli dipendenti. Essi sono ripartiti, in proporzione all'impegno richiesto ai singoli dipendenti, a seguito dell'accertamento da parte del nucleo di valutazione, del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli responsabili (cd incentivi per progetti).
4. L'attribuzione delle risorse di cui alla lettera b) del precedente comma 3 (obiettivi assegnati dai Responsabili a tutto il personale) avviene attraverso l'utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo comma 7 integrato, ai sensi del comma 8, con il valore dell'obiettivo assegnato dalla giunta, su proposta dei Responsabili.
5. Entro i 30 giorni successivi all'approvazione del piano delle performance o del piano dettagliato degli obiettivi, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i responsabili assegnano formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi di cui alla lettera b) del precedente comma 3 al personale delle strutture da essi dirette, nonché degli altri fattori di valutazione dei comportamenti e delle competenze professionali. Entro lo stesso termine vengono di norma approvati i progetti di cui alla lettera c) del precedente comma 3, con la indicazione dei dipendenti impegnati e con il grado di impegno richiesto.
6. L'inquadramento giuridico è calcolato, ai fini di cui al comma 4 del presente articolo, con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione nazionale, sulla base della seguente tabella:

Posizione giuridica	Peso
A1	0,95
B1	1,00



B3	1.06
C1	1,13
D1	1,25
D3	1,45

7. Il valore ottenuto ai sensi del precedente comma 6 è modificato, per l'assegnazione delle risorse destinate alla incentivazione del personale di cui alla lettera b) del precedente comma 3, in relazione ai seguenti parametri:
  - a) Prevalenza di obiettivi di miglioramento ordinario: incremento del 50%;
  - b) Prevalenza di obiettivi di miglioramento qualificanti: incremento del 100%.
8. Il Servizio Personale definisce sulla base dei fattori di cui ai precedenti commi 6 e 7, i compensi attribuibili ai singoli dipendenti e li comunica ai responsabili ed ai singoli dipendenti, unitamente ai compensi attribuibili ai singoli dipendenti sulla base della lettera c) del precedente comma 3.
9. Ai fini della assegnazione dei compensi di cui al precedente comma 3 il personale in part time e/o i dipendenti che nel corso dell'anno sono stato impegnati in più strutture e/o sono cessati dal servizio partecipano in misura proporzionale alla durata ridotta dell'impegno richiesto.
10. Il Nucleo di Valutazione definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi, anche tenendo conto delle specifiche relazioni presentate dai Responsabili, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati. I compensi saranno erogati in misura proporzionale al punteggio ricevuto.
11. Le economie derivanti dalla applicazione del precedente comma 10, ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo ovvero sono ripartiti nello stesso anno tra i dipendenti che hanno ottenuto un punteggio positivo nel grado di raggiungimento degli obiettivi loro assegnati come performance individuale di cui alla lettera b) del precedente comma 3.
12. La valutazione è effettuata dal Responsabile, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal D.Lgs. n. 150/2009 per come da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal titolare di posizione organizzativa, in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale. La relativa metodologia è adottata dall'ente previa informazione e, a richiesta, confronto con i soggetti sindacali limitatamente ai criteri generali e ad esclusione della scheda di valutazione.
13. Non si dà luogo alla erogazione dei compensi di cui al comma 3 del presente articolo in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali ed in caso di sanzione disciplinare superiore alla multa.

#### **Art. 4**

##### **La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale**

1. I compensi legati alla performance individuale di cui alla lettera b) del comma 3 del precedente articolo 3, devono essere ripartiti in modo da assicurare al 30% dei dipendenti, percentuale che è coerente con il requisito del numero limitato di tali dipendenti previsto dal contratto nazionale, che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione il 30% in più della media procapite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di cui precedente articolo 3. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.

**CAPO III**  
**LE ALTRE INDENNITÀ**

**Art. 5**

**Indennità per le condizioni di lavoro**

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzativa che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.
2. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1 in 1 euro per le attività disagiate, in 1 euro per quelle rischiose, in 2 euro per quelle di maneggio valori per coloro che maneggiano oltre 25.822,84 euro annui ed in 1 euro al giorno per coloro che maneggiano cifre inferiori a tale soglia. Nel caso di svolgimento di attività che presentano contemporaneamente le caratteristiche del rischio, del disagio e del maneggio valori (anche limitatamente a due di questi fattori) il compenso è fissato in euro 3 per giornata di effettivo impegno
3. Per attività disagiate si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario (ad esempio spezzato senza considerare la normale pausa prevista per la erogazione dei buoni pasto) e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
4. Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile.
5. I responsabili attestano con cadenza annuale i dipendenti che hanno svolto le attività di cui al presente articolo.

**Art. 6**

**Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatari degli incarichi di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018**

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018, debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche e da maestranze esterne, nonché gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria.
2. Per la erogazione di questi compensi i responsabili individuano i dipendenti con un atto formale da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato entro il tetto delle risorse ad essi assegnate a questo fine. L'assegnazione da parte del responsabile, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa.
3. Le risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di questa indennità sono ripartite dalla giunta, previa informazione ai soggetti sindacali, tra i vari Settori in relazione alla misura del peso della posizione organizzativa, il numero di dipendenti, la tipologia dei procedimenti
4. 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 per ognuna di tali categorie:



<p align="center"><b>Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D</b></p>	<p align="center"><b>Compensi annui</b></p>
<p>Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal /Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre operai (Capi Operai).</p>	<p align="center">Euro 300,00.</p>
<p>Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal Responsabile di Settore per coordinamento, formalmente affidato, di almeno 2. 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.</p>	<p align="center">Euro 400,00. Euro 1.800,00</p>
<p>Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D dal responsabile, nei seguenti ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ ufficio);</li> <li>• 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;</li> <li>• 3) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 2 unità);</li> <li>• 4) incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi.</li> <li>• 5) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale</li> <li>• 6) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Euro 700,00.. se riferita al possesso di almeno 5 requisiti</li> <li>• Euro 600,00.. se riferita al possesso di 4 requisiti</li> <li>• Euro 500,00 .. se riferita al possesso di 3 requisiti</li> <li>• Euro 400,00.. annui se riferita al possesso di 2 requisiti</li> </ul>

5. 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, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.
6. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili, corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

## Art. 7

### Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del Responsabile, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
  - a) ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
  - b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
  - c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
  - d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. La individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 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 di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata, per come ripartito tra i singoli settori dalla giunta, previa informazione ai soggetti sindacali.
3. Il compenso è assegnato nella misura di euro 300 annui.
4. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso massimo di € 500 annui lordi. Questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori ad 1 mese diversi dalle ferie e dal congedo di maternità/paternità. Nel caso in cui un dipendente svolga sia attività previste dal presente articolo sia dal precedente articolo 6, non si darà corso alla erogazione della indennità di cui al presente articolo.
5. 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, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.
6. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili, corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

## Art. 8

### Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale

1. Per incarichi di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, ai sensi dell'articolo 56 sexies del CCNL 21.5.2018, si devono intendere quelli assegnati formalmente entro i 30 giorni successivi alla stipula del presente contratto decentrato che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto alle attività svolte dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria, compiti che devono essere connessi al grado rivestito. Del conferimento di tali incarichi deve essere data comunicazione al Servizio Personale. Nel conferimento degli stessi occorre tenere conto delle risorse destinate dal contratto decentrato al finanziamento di questo istituto.
2. 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 non deve superare il 30% di quelli in servizio:

<b>Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D</b>	<b>Compensi annui</b>
Responsabilità riferite a personale della polizia locale di categoria C, individuato dal Comandante per coordinamento, formalmente affidato, di	• Euro 700,00 Euro



<p>almeno tre operatori di pari o inferiore categoria per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità.</p>	<p>1.800,00</p>
<p>Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D dal Comandante, nei seguenti ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio);</li> <li>• 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;</li> <li>• 3) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 3 unità);</li> <li>• 4) incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi.</li> <li>• 5) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Euro 3.000 se riferita al possesso dei 5 requisiti</li> <li>• Euro 2.500 se riferita al possesso di 4 requisiti</li> <li>• Euro 2.000 se riferita al possesso di 3 requisiti</li> <li>• Euro 1.500 se riferita al possesso di 2 requisiti</li> </ul>

3. 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, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.
4. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili, corredata dagli atti formali di attribuzione della responsabilità.

#### **Art. 9**

##### **Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno e/o aggiuntivo**

1. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno il 70% dell'impegno orario, all'esterno è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro 2 e pari ad euro 4 se tale attività è svolta in zone giudicate come pericolose e pari ad euro 5 per lo svolgimento di attività giudicate come particolarmente rischiose e che comportano maneggio di valori per almeno 1.500,00 euro su base mensile.
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; in tali casi l'attività deve essere svolta all'esterno per almeno il 50% dell'impegno orario e la misura della indennità giornaliera è fissata in euro 1 per ogni giornata di lavoro.
3. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 50% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.
4. Questo compenso viene corrisposto mensilmente sulla base di una attestazione della presenza delle condizioni previste dai commi 1 e 2 del presente articolo. La percentuale di attività svolte all'esterno dell'ente deve risultare da strumenti di controllo automatizzato.
5. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cd in conto terzi ed i cui oneri non sono sostenuti dall'ente, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'articolo 56 ter del CCNL 21.5.2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.

6. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.
7. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

#### **Art. 10**

##### **Incentivazione del personale docente delle scuole materne e del personale educativo degli asili nido**

1. Per le attività eccedenti le 42 settimane annue e comunque non eccedenti le superiori su base annua a 4 settimane, attività che di regola si svolgono nel periodo estivo, è riconosciuto al personale docente delle scuole materne ed al personale educativo degli asili nido un compenso pari ad euro 200 alla settimana.
2. Tale compenso verrà liquidato entro il mese di novembre dello stesso anno.

#### **Art. 11**

##### **Incentivazione per gli avvocati dipendenti dell'ente**

1. Agli avvocati dipendenti dell'ente e che svolgono la loro attività nell'avvocatura sono riconosciuti i compensi previsti dal legislatore sulla base dei principi dettati dalla normativa, dal regolamento adottato dall'ente e dal presente contratto decentrato.
2. Sono ripartiti i compensi derivanti da cause condotte con successo per l'ente con condanna dell'altra parte al pagamento delle spese legali e, entro il tetto delle risorse previste nel bilancio del 2013 allo stesso titolo, delle cause condotte con successo per l'ente con compensazione delle spese legali. Nel caso in cui si superi tale soglia i compensi saranno proporzionalmente ridotti in modo da rientrare entro la stessa.
3. I compensi erogati sulla base delle disposizioni di cui al presente articolo possono essere erogati in misura non superiore al trattamento economico complessivo dell'intero anno.
4. Tali compensi sono ripartiti per il 50% sulla base delle attività svolte nelle singole cause e per il restante 50% in modo eguale tra tutti gli avvocati dipendenti dell'ente che svolgono la loro attività nell'avvocatura dell'ente.
5. Nella assegnazione delle cause ai singoli avvocati dipendenti si tiene conto della specializzazione e della esperienza maturate, nonché della puntualità nello svolgimento delle procedure. Inoltre si applicano – per quanto possibile – criteri di rotazione, ivi comprese le attività di consulenza svolte a favore dell'ente, e si garantisce di norma che il valore complessivo delle cause affidate sia eguale.

#### **Art. 12**

##### **Criteri delle forme di incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016**

1. La ripartizione delle risorse (comprensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 è disposta sulla base delle indicazioni dettate dal regolamento adottato dall'ente oltre che dai principi dettati dal legislatore;
2. Sono escluse dalla erogazione del compenso le attività manutentive.
3. La erogazione del compenso è subordinata al rispetto del crono programma e al non superamento del limite del 10% dei costi preventivati.
4. I compensi di cui al presente articolo non possono superare il tetto del 50% del trattamento economico annuale.

#### **Art. 13**

##### **Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito Ici**

1. Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività relative all'Ici è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'ente, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione e a condizione che l'ente abbia preventivamente approvato uno specifico progetto di miglioramento delle attività.



2. Tale compenso è ripartito tra il Responsabile, cui spetta 1/4 del totale delle risorse destinate a questo fine, e i dipendenti dell'ufficio tributi, cui spetta il restante 3/4.
3. Le risorse sono ripartite dal Responsabile sulla base del seguente criterio:
  - a) 50% in relazione al grado di impegno personale che è stato richiesto su valutazione effettuata dal dirigente/responsabile;
  - b) 50% in relazione alla categoria di inquadramento, determinata come nella tabella relativa al peso potenziale di cui al comma 7 del precedente articolo 5.

#### **Art. 14**

##### **Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate**

1. Sulla base delle previsioni di cui agli articoli 13 e 14 del CCNL 22.1.2004 il comune provvede alla incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate.
2. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una unione è prevista la corresponsione, con una ripartizione proporzionale tra le due amministrazioni, di un compenso di 25 euro mensili. Tale compenso è corrisposto per i periodi di presenza effettiva e di svolgimento delle attività sia per il comune che per l'unione.
3. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una unione è consentita la erogazione della indennità di specifiche responsabilità per come applicata dall'articolo 6 del presente contratto, da parte di ognuno dei due enti.
4. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una forma di gestione associata è prevista la corresponsione di una quota della indennità legata alla performance, cd produttività, sulla base della assegnazione di specifici obiettivi, per come previsto dal precedente articolo 4, comma 4.

#### **Art. 15**

##### **Incentivazione del personale in telelavoro**

1. 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, cd produttività, e di specifiche responsabilità.
2. 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.

#### **Art. 16**

##### **Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati**

1. I dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro e quelli somministrati hanno diritto – in presenza delle condizioni fissate dal presente contratto o dalla contrattazione nazionale – alla corresponsione di tutte le indennità collegate alla prestazione di lavoro svolta, in particolare produttività, rischio, disagio, turnazione, reperibilità, specifiche responsabilità, maneggio valori etc.
2. La erogazione di tali compensi non è a carico del fondo per le risorse decentrate, ma del bilancio dell'ente, in specifico delle risorse destinate al progetto per i contratti di formazione e lavoro ed agli oneri previsti per il ricorso ai contratti di somministrazione.

#### **Art. 17**

##### **Piani di razionalizzazione e risparmio**

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16 del DL n. 98/2011
2. Nella ripartizione di tali risorse una parte pari al 70% è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dall'organo esecutivo su proposta dei responsabili, e tale compenso è erogato sulla base dei criteri di cui al precedente articolo 4. La restante quota del 30% è messa a disposizione di tutto il personale.

3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività e alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.
4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

#### **Art. 18**

##### **Ripartizione del fondo per le risorse decentrate**

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di aprile di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 68, comma 1, del CCNL 21.5.2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

#### **Art. 19**

##### **Integrazione della disciplina per la reperibilità**

1. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 10,32 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 .. per un numero massimo di .. 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. 20**

##### **Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei vigili ai fini della erogazione della indennità di turno**

1. Ai fini del riconoscimento della indennità di turno la distribuzione equilibrata ed avvicinata viene calcolata su base bimestrale.
2. Il numero di turni notturni può essere elevato dall'ente fino a 4 nell'arco di un numero di mesi non superiore a 3 che sono previamente individuati dall'ente in presenza di specifiche e comprovate ragioni di interesse collettivo, quali ad esempio la vocazione turistica del territorio.

#### **Art. 21**

##### **Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa**

1. La misura della indennità di risultato delle posizioni organizzative, fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura pari al 15 % di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante alle stesse è determinata nel seguente modo:

Proporzionalmente al punteggio ottenuto

2. Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato spettanti ai sensi del precedente comma sia di importo inferiore alla quota stabilita dal comma 1 i risparmi implementano i compensi destinati alla indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa nell'anno successivo. Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato spettanti ai sensi del precedente comma sia di importo superiore alla quota stabilita dal comma 1 i compensi spettanti ai singoli sono



decurtati in misura proporzionale così da rientrare nell'ambito delle somme destinate al finanziamento di questi compensi.

#### **Art. 22**

##### **Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa**

1. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizioni organizzative, ivi compresi i compensi per gli avvocati e la incentivazione delle funzioni tecniche, 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%.
2. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

#### **CAPO IV**

##### **LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

#### **Art. 23**

##### **Le progressioni orizzontali**

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore al 30%.
2. La loro decorrenza è fissata al 1 gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione, sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 categorie. Esse sono disciplinate da una specifica disposizione che si ispira ai seguenti criteri che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 16 del CCNL del 21.5.2018:
  - a) è richiesto come requisito un'anzianità di servizio, anche presso altri enti, al 31 dicembre dell'anno precedente, di trentasei mesi nella posizione immediatamente precedente
  - b) essa è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente;
  - c) la graduatoria viene formata utilizzando i seguenti tre criteri:
    - la valutazione del personale del triennio precedente. Nel caso in cui la valutazione non sia stata effettuata per assenza o altre ragioni, vengono utilizzate quelle effettuate negli anni precedenti il triennio (75%);
    - l'esperienza acquisita, intesa come anzianità nel profilo, da calcolare in misura proporzionale agli anni (20%);
    - l'attività formativa certificata (5%).
  - d) a parità di punteggio sarà data precedenza al dipendente con la valutazione più elevata, nel caso di ulteriore parità al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica ed infine nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

#### **CAPO V**

##### **LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 24**

##### **La flessibilità oraria**

1. Le amministrazioni possono prevedere, salvo che per il personale che presta la sua attività in turni, fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita di 60 minuti.
2. I dipendenti di cui all'articolo 27, comma 4, CCNL 21.5.2018 possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro e possono concordare con il responsabile, fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione

dei servizi articolazioni dell'orario ancor più flessibili. Si deve in ogni caso garantire la presenza in ufficio tra le ore 10 e 13. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.

#### **Art. 25**

##### **La Banca delle Ore**

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. 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.

#### **Art. 26**

##### **Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili**

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 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 e degli utenti dei servizi 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.

3. 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 e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

#### **Art. 27**

##### **Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale**

1. Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multiperiodale di cui all'articolo 25 del CCNL 21.5.2018 è fissato, rispettivamente, in 13 su base annua per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

#### **Art. 28**

##### **Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali**

1. L'arco temporale entro cui, ai sensi dell'articolo 22, comma 2, del CCNL 21.5.2018, deve essere verificato il rispetto del tetto orario massimo di 48 ore medie settimanali può essere aumentato fino al tetto massimo di ulteriori 6 mesi in presenza di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati che sono previamente individuate dall'ente, sentiti i soggetti sindacali.

#### **Art. 29**

##### **Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%**

1. Si conviene sulla possibilità di incrementare fino al 10% il limite del rispetto al tetto massimo per ogni categoria dei dipendenti in part time, tetto che è fissato dal CCNL 21.5.2018 nel 25% del personale previsto in dotazione organica in ogni categoria, nei casi di dipendenti con parenti di 1° o 2° grado che siano:

- in gravi condizioni di salute;



- con gravi situazioni di disagio.

### **Art. 30**

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

1. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

### **Art. 31**

#### **Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni**

1. Oltre al personale di cui all'articolo 23, comma 8, secondo periodo, del CCNL 21.5.2018 possono essere esentati dai turni notturni a richiesta i dipendenti di cui al primo periodo della citata disposizione contrattuale.
2. Compatibilmente con le esigenze di servizio nella individuazione del personale assegnato ai turni notturni si tiene conto delle disponibilità individuali.

### **Art. 32**

#### **Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori**

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

2. All'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte dell'80% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali resesi 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 l'80% in proporzione alle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria, e per il restante 20% in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente.

### **Art. 33**

#### **Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario**

1. Per esigenze eccezionali adeguatamente motivate il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue per un numero di dipendenti non superiore al 40% di quelli in servizio nell'ente.

2. Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. n. 66/2003, art. 4 commi 2, 3 e 4.

### **Art. 34**

#### **I piani di welfare integrativo**

1. Le risorse derivanti dai proventi delle sanzioni per l'inosservanza del codice della strada, nel tetto dell'80% di quanto effettivamente incassato, sono destinate al finanziamento delle polizze integrative per il personale della polizia locale tramite il versamento di contributi al fondo Perseo Sirio. Per i dipendenti della polizia locale che hanno già aderito a fondi diversi i versamenti continuano ad essere effettuati presso tali fondi. I dipendenti della polizia locale possono optare per il versamento a fondi diversi rispetto a quello Perseo Sirio attraverso una comunicazione trasmessa all'ente.

**CAPO VI**  
**LA COSTITUZIONE DEL FONDO**

**Art. 35**

**Integrazione della parte variabile del fondo**

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.

1. La integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera h), e del comma 4, del CCNL 21.5.2018 è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, anche triennale, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che può intervenire anche solamente per questo aspetto.

**CAPO VII**

**CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI**

**Art. 36**

**Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

**Art. 37**

**Norme finali**

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. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero

3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché pubblicato sul sito internet dell'ente.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

PER LA PARTE PUBBLICA



PER LA PARTE SINDACALE



