

Comunu de

**Santu Perdu**

Tzitadi Metropolitana de Casteddu  
Pratza Santu Perdu, 6  
09010 Santu Perdu (CA)



Comune di

**Villa San Pietro**

Città Metropolitana di Cagliari  
Piazza San Pietro, 6  
09010 Villa San Pietro (CA)

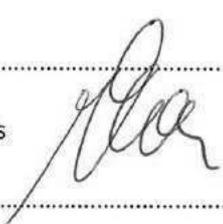
**schema di CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)  
PER IL TRIENNIO 2019 - 2021**

In data 15/04/2019 alle ore 17:00 presso la sede del comune di Villa San Pietro, ha avuto luogo l'incontro tra:

**la delegazione di parte pubblica:**

Presidente – Dott.ssa Maria Efsia Contini	Segretario comunale	P [X]	A [ ]
Componente – Antonio Caboni	Responsabile di settore	P [X]	A [ ]
Componente – Porcu Rita	Responsabile di settore	P [X]	A [ ]
Componente – Sergio Marrazzu	Responsabile di settore	P [ ]	A [X]

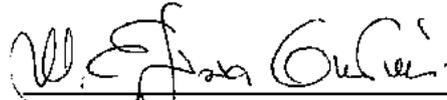
**la delegazione sindacale:**

R.S.U. Aziendale	Simona Muscas		P [X]	A [ ]
OO.SS. Territoriale	CGIL FP	.....	P [ ]	A [ ]
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	Priamo Foddìs 	P [X]	A [ ]
OO.SS. Territoriale	CISL FP	.....	P [ ]	A [ ]

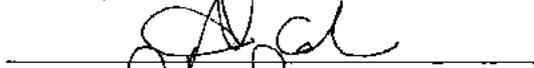
Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2019 – 2021.

**la delegazione di parte pubblica:**

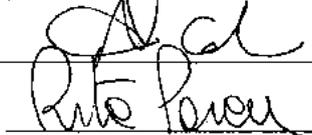
Presidente – Dott.ssa Maria Efisia Contini



Componente – Antonio Caboni



Componente – Rita Porcu

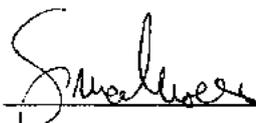


Componente – Sergio Marrazzu

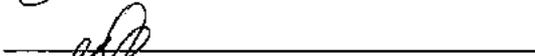


**la delegazione sindacale:**

R.S.U. Aziendale      Simona Muscas



OO.SS. Territoriale      CGIL FP .....



OO.SS. Territoriale      UIL FPL <sup>FEDIS PIUATO</sup> Muscas Simona



OO.SS. Territoriale      CISL FP .....



## Sommario

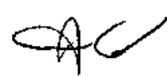
Sommario.....	3
CAPO I – INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE E VIGENZA.....	6
<b>Articolo 1 - Quadro normativo e contrattuale.....</b>	<b>6</b>
<b>Articolo 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....</b>	<b>6</b>
<b>Articolo 3 - Procedure per la sottoscrizione del contratto.....</b>	<b>7</b>
<b>Articolo 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse .....</b>	<b>7</b>
CAPO II – LE RELAZIONI SINDACALI.....	7
<b>Articolo 5 - Relazioni Sindacali.....</b>	<b>7</b>
<b>Articolo 5bis - Relazioni Sindacali – Informazione.....</b>	<b>8</b>
<b>Articolo 5ter - Relazioni Sindacali – Confronto .....</b>	<b>8</b>
<b>Articolo 6 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali.....</b>	<b>9</b>
CAPO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE – RISORSE E PREMIALITÀ.....	9
<b>ARTICOLO 7 - Materie oggetto di contrattazione decentrata.....</b>	<b>9</b>
<b>Articolo 8 - Quantificazione delle risorse.....</b>	<b>12</b>
<b>Articolo 9 - Strumenti di premialità .....</b>	<b>12</b>
<b>Articolo 10 - Criteri di ripartizione e delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa.....</b>	<b>13</b>
<b>Articolo 11 - Criteri generali per l’attribuzione dei premi correlati alla performance.....</b>	<b>14</b>
<b>Articolo 12 - Differenziazione del premio individuale – assegnazione del premio di maggiorazione.....</b>	<b>18</b>
CAPO IV – LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO .....	19



<b>Articolo 13- Area delle posizioni organizzative .....</b>	<b>19</b>
Modalità e criteri per l'individuazione delle Aree di posizione organizzativa e alte professionalità .....	19
Graduazione delle posizioni organizzative , compenso e durata.....	19
Procedimento per la pesatura delle posizioni organizzative.....	19
Griglia di pesatura e descrizione dei parametri .....	19
<b>Articolo 14 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.....</b>	<b>23</b>
<b>Articolo 15 – Incentivi complessivi .....</b>	<b>24</b>
CAPO V – LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI .....	24
<b>Articolo 16 - Progressione economica orizzontale.....</b>	<b>24</b>
CAPO VI – LE INDENNITÀ.....	25
<b>Articolo 17 - Le indennità - Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL) - Principi generali -.....</b>	<b>25</b>
<b>Articolo 17.A. attività a rischio:.....</b>	<b>26</b>
<b>Articolo 17.B. attività disagiate: .....</b>	<b>26</b>
<b>Articolo 17.C. maneggio valori .....</b>	<b>27</b>
<b>Articolo 18 - Indennità per specifiche responsabilità – Criteri generali.....</b>	<b>27</b>
<b>Articolo 18 bis - Indennità per altre specifiche responsabilità .....</b>	<b>29</b>
<b>Articolo 19 - La reperibilità .....</b>	<b>29</b>
<b>Articolo 20 – Turnazioni.....</b>	<b>29</b>
CAPO VII – ORARIO DI LAVORO.....	31
<b>Articolo 21 - La flessibilità oraria.....</b>	<b>31</b>
<b>Articolo 22 - Lavoro straordinario e banca delle ore.....</b>	<b>31</b>
CAPO VIII – INDENNITÀ SECONDO SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE .....	32



<b>Articolo 23 - Attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva. Definizione criteri generali .....</b>	<b>32</b>
<b>Articolo 24 - Criteri delle forme di incentivazione della incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016 .....</b>	<b>33</b>
<b>Articolo 25 - Compensi per l'avvocatura .....</b>	<b>33</b>
<b>Articolo 26 - Compensi per i messi notificatori:.....</b>	<b>33</b>
<b>CAPO IX - POLIZIA LOCALE.....</b>	<b>34</b>
<b>Articolo 27 - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.....</b>	<b>34</b>
<b>Articolo 28 - Indennità di funzione per il personale della Polizia locale - Criteri per la sua erogazione. ....</b>	<b>34</b>
<b>Articolo 29 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada .....</b>	<b>36</b>
<b>Articolo 30 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....</b>	<b>36</b>
<b>CAPO X – WELFARE INTEGRATIVO .....</b>	<b>37</b>
<b>Articolo 31 – Welfare integrativo .....</b>	<b>37</b>
<b>Articolo 32 – Previdenza Complementare .....</b>	<b>38</b>
<b>Norma transitoria.....</b>	<b>38</b>



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

### Articolo 1 - Quadro normativo e contrattuale

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 e nelle more dell'approvazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della Performance e della disciplina delle posizioni organizzative.

1. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018;  
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;
2. 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;
3. 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";
4. Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 44 del 16/10/2017;
5. Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (funzione trasferita all'Unione di Comuni Nora e Bithia con delibera di Consiglio Comunale n. 31 del 06/08/2010), approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Unione Nora e Bithia n. n. 38 del 22/12/2018
6. 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.

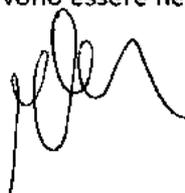
### Articolo 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Il presente CCDI I redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 21/05/2018 si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.

Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza, sia per la parte normativa che per la parte economica, dal giorno successivo alla sua stipulazione e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

Fino alla data di entrata in vigore del presente contratto conserva la propria efficacia il CCDI sottoscritto il 20/12/2018 per tutti gli istituti disciplinati dallo stesso.

Il presente contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui al successivo art. 7. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo devono essere negoziati con cadenza annuale.



Con cadenza annuale saranno individuate e verificate le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e le eventuali integrazioni potranno essere apportate sulla base di verifiche derivanti dall'attuazione di processi di riforma e di riordino dei servizi.

### Articolo 3 - Procedure per la sottoscrizione del contratto

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed è immediatamente efficace in quanto:
  - a) firmato per la parte sindacale dalla R.S.U., previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti opportuni ed i cui risultati devono essere resi pubblici e sia firmato da almeno un rappresentante sindacale delle OO.SS. firmatarie del CCNL;
  - b) firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previo parere dell'organo di revisione economico – finanziario.
2. Gli effetti giuridici sostanziali decorrono dal termine indicato al precedente art. 2.
3. Gli uffici ed i servizi del Comune attuano il presente contratto senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.

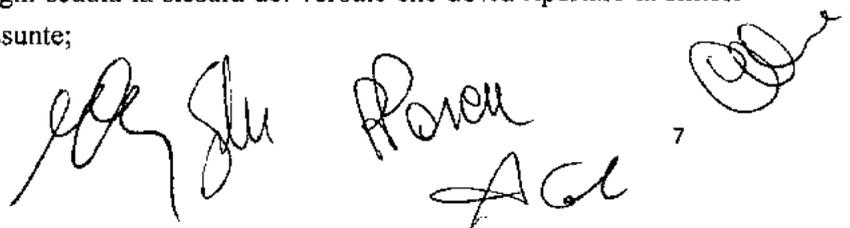
### Articolo 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

## CAPO II – LE RELAZIONI SINDACALI

### Articolo 5 - Relazioni Sindacali

1. Il presente contratto riconosce nel sistema delle relazioni sindacali uno dei fattori principali per lo sviluppo e la modernizzazione della Pubblica amministrazione.
2. Le parti ritengono di dover proseguire il miglioramento della funzionalità dei servizi e del relativo accrescimento, dell'efficienza ed efficacia individuando specifici percorsi contrattuali che, in modo partecipativo e condiviso dei lavoratori, sappiano adeguatamente valorizzare la prestazione lavorativa e le singole capacità professionali degli addetti.
3. Allo scopo di rendere effettivi i principi in base ai quali si fonda il sistema delle relazioni sindacali che persegue gli obiettivi di cui al precedente comma 1, si conviene quanto segue:
  - a) vengono assicurati gli spazi di contrattazione sulle materie ad essa demandate;
  - b) ogni parte può richiedere all'ufficio del personale, la convocazione di una riunione da tenersi in una data non inferiore a giorni quindici dall'avviso di convocazione medesimo, salvo un termine più breve, in caso di urgenze;
  - c) per ogni incontro deve essere espressamente indicato l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche e/o integrazioni intervenute successivamente devono essere comunicate ai soggetti interessati;
  - d) l'ufficio del personale garantisce per ogni seduta la stesura del verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti trattati e le decisioni assunte;



- e) ogni verbale, a cura dell'ufficio personale viene conservato agli atti a disposizione di chiunque interessato possa accedervi;
  - f) al fine di dare concreta attuazione agli accordi intervenuti, a cura dell'ufficio del personale, viene trasmessa copia del verbale agli uffici interessati, per i provvedimenti di competenza;
  - g) al fine di rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, l'Ente concede alle rappresentanze sindacali, su richiesta, l'utilizzo di una apposita casella di posta elettronica per la trasmissione e ricezione di comunicazioni e documenti utili per la contrattazione.
4. Vengono inoltre assicurati gli spazi demandati alle relazioni sindacali, quali l'informazione e il confronto, che potranno essere attivati su richiesta di una delle parti.

#### Articolo 5bis - Relazioni Sindacali – Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

#### Articolo 5ter - Relazioni Sindacali – Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi.

L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2:
  - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
  - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
  - c) l'individuazione dei profili professionali;
  - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
  - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
  - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;



- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

#### Articolo 6 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Ente, decorsi i termini previsti dall'articolo 8, comma 5 del contratto 2016/2018, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del contratto 2016/2018, allegando il verbale del mancato accordo.

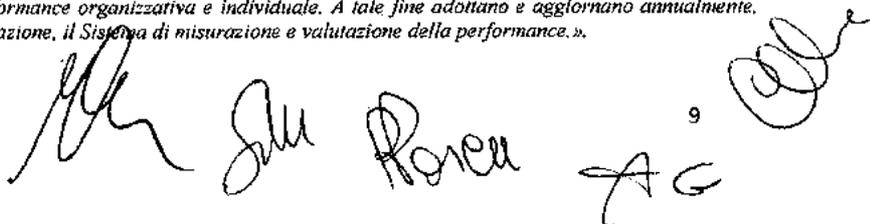
### CAPO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE – RISORSE E PREMIALITÀ

#### ARTICOLO 7 - Materie oggetto di contrattazione decentrata

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
  - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1<sup>1</sup> del contratto 2016/2018, tra le diverse modalità di utilizzo;
  - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance<sup>2</sup>;
  - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
  - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del contratto 2016/2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
  - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

<sup>1</sup> Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

<sup>2</sup> In correlazione con l'art. 7, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Sistema di misurazione e valutazione della performance": «Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.».



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, 'S. R.', 'R. R.', and 'A.G.' on the right.

- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1<sup>3</sup> del contratto 2016/2018;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1 del contratto 2016/2018<sup>4</sup>;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h)<sup>5</sup> del contratto 2016/2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3<sup>6</sup> del contratto 2016/2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2<sup>7</sup> e 4<sup>8</sup> del contratto 2016/2018, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2<sup>9</sup> del contratto 2016/2018;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis<sup>10</sup> del CCNL del 14.9.2000;

<sup>3</sup> Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

<sup>4</sup> Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Essò è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

<sup>5</sup> I compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;

i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;

i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;

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

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

<sup>6</sup> Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

<sup>7</sup> 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.

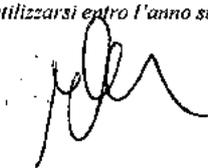
<sup>8</sup> Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

<sup>9</sup> Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

<sup>10</sup> Art.38 bis -Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.



- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2<sup>11</sup> del contratto 2016/2018;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2<sup>12</sup> del contratto 2016/2018;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38<sup>13</sup> del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5<sup>14</sup> del contratto 2016/2018 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2<sup>15</sup> del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67 del

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

5. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

<sup>11</sup> I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.

<sup>12</sup> Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

<sup>13</sup> Art.38 - Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

3. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.

4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. b) incrementata del rateo della 13<sup>a</sup> mensilità.

5. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;

- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);

- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

6. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

7. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

8. La disciplina del presente articolo e del successivo art.39 integrano quella dell'art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

<sup>14</sup>

A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.

<sup>15</sup>

2. Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non

- contratto 2016/2018;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
  - w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies<sup>16</sup> del contratto 2016/2018, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
  - z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8<sup>17</sup> del contratto 2016/2018, in materia di turni di lavoro notturni.

## Articolo 8 - Quantificazione delle risorse

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 secondo i criteri previsti dall'art. 67 CCNL.

### a) Risorse stabili

Sono ricomprese tutte le fonti di finanziamento di cui all'art 67 comma 1 del CCNL del 21/05/2018 che hanno caratteristica di certezza, stabilità e continuità nel tempo:

- PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
- INDENNITÀ DI COMPARTO
- INDENNITÀ CORRISPOSTA AL PERSONALE EX VIII Q.F. NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

### b) Risorse variabili

Ricomprendono fonti di finanziamento eventuali e variabili indicate nell'art. 67 comma 3 del CCNL del 21/05/2018 e che, al comma 4 dello stesso articolo, rimandano alla contrattazione decentrata i criteri di ripartizione delle risorse disponibili detratte quelle vincolate da istituti di carattere stabile.

Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% (o percentuale minore) del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.

Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono stanziare per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione, compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

## Articolo 9 - Strumenti di premialità

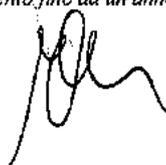
1. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

---

*può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.*

<sup>16</sup> *Art. 56-sexies Indennità di funzione.*

<sup>17</sup> *Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.*



- a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del contratto 2016/2018;
  - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1<sup>18</sup> del CCNL del 14.9.2000;
  - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies del contratto 2016/2018;
  - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater del contratto 2016/2018;
  - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del contratto 2016/2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter dello stesso contratto;
  - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del contratto 2016/2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54<sup>19</sup> del CCNL del 14.9.2000;
  - i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
2. È destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) del presente articolo, la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3 del contratto 2016/2018 e specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse. Sono esclusi da detti vincoli le risorse per specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale e delle risorse derivanti dai rimborsi spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria<sup>20</sup>.

## Articolo 10 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate come da CCNL e norme vigenti e disponibili per costituire il "fondo risorse decentrate" sono ripartite annualmente dall'Amministrazione, previo accordo con le parti sindacali, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

<sup>18</sup> 1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

<sup>19</sup> Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.

<sup>20</sup> Comma 1-bis dell'art. 24 del d.lgs 165/2001.

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
  - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Le parti concordano che le somme non utilizzate o non attribuite e relative alle risorse certe, stabili e continuative, vengono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

### Articolo 11 - Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. A ciascun centro di responsabilità è affidato uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente allo stesso affidato in gestione.
2. Le risorse per premiare la performance e le prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs 150/2008 e s.m.i. ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di valutazione. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati all'inizio di ogni anno mediante apposita ed esplicita comunicazione; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali del settore.
3. Il budget di cui al comma 1 è calcolato secondo le destinazioni annuali di salario accessorio finalizzato all'applicazione del regime premiale nell'Ente e, salvo le disposizioni di cui al successivo art. 12, definito annualmente sulla base dei criteri di determinazione che seguono.  
Partendo dal budget complessivo dell'ente destinato ai premi legati alla performance, attraverso i coefficienti di categoria sotto riportati, si procede alla quantificazione del budget per ogni singolo settore nel seguente modo:



- a) Ad ogni dipendente viene attribuito il coefficiente corrispondente alla categoria di appartenenza secondo i criteri indicati nella tabella che segue.

Numero degli addetti	Categoria A: 1	Categoria C1: 1,20
	Categoria B1: 1,06	Categoria D1: 1,30
	Categoria B3: 1,12	Categoria D3: 1,50

- b) Si procede ad effettuare la sommatoria dei coefficienti di pesatura attribuiti a ciascun dipendente come indicato nel punto a).
- c) Si divide il budget complessivo dell'ente per la sommatoria così ottenuta e si ottiene un coefficiente di calcolo.
- d) Si moltiplica il coefficiente di calcolo per il coefficiente di categoria determinando così l'importo massimo di produttività per ciascun dipendente. Sommando gli importi attribuiti ai dipendenti di ogni singolo settore si ottiene il budget destinato allo stesso.
- e) Una volta individuato il budget per settore si procede ad accantonare il 10% di tale somma al fine di poter attribuire il premio di maggiorazione secondo i criteri definiti dal successivo art. 12 del presente CCDI. Si procede, quindi, alla determinazione del premio individuale per categoria attraverso le formule:

$$\text{coefficiente di calcolo} = \frac{\text{Budget di settore}}{\Sigma \text{Coefficienti di pesatura di categoria}}$$

Premio individuale per categoria = coeff. di calcolo X coeff. di pesatura di categoria X valutazione conseguita.

I risparmi che si ottengono dalle minori erogazioni rispetto ai premi medi costituiscono la somma da destinare al premio di performance previsto dall'art. 69 del CCNL 21.05.2018.

- f) Si procede quindi alla determinazione del premio medio individuale al fine di determinare il premio di maggiorazione che è pari al 30 % dello stesso.

$$\text{Premio medio individuale} = \frac{\Sigma \text{premi individuali}}{\text{N}^\circ \text{ dipendenti}}$$

Premio di maggiorazione = 30% premio medio individuale

- g) Si ottiene l'importo complessivo per settore da destinare al premio di maggiorazione sommando il 10% precedentemente accantonato con le minori erogazioni.
- h) Dividendo l'importo così ottenuto per il premio di maggiorazione si stabilisce il numero di dipendenti che sulla base di una valutazione più elevata fruirà della maggiorazione del 30%.
4. Il responsabile dell'area organizzativa dovrà comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal sistema di misurazione e valutazione della performance.
5. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo piano esecutivo di gestione e piano delle performance) è effettuata dall'organismo di valutazione in contraddittorio con il responsabile di posizione organizzativa.
6. Vengono valutati, per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, i dipendenti che hanno prestato servizio nell'Ente almeno 180 giorni lavorativi (o 6 mesi di calendario). Sono fatti salvi i

periodi di congedo di maternità, paternità e parentale e tutte quelle assenze per le quali non è prevista riduzione della retribuzione.

7. La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili delle posizioni organizzative sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle performance e collegate:
  - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
  - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
8. La metodologia di valutazione dei progetti gestionali sono definiti dal piano delle performance. Il lavoratore dovrà esser informato dell'attuazione del sistema di valutazione individuato e dovrà conoscere in via preventiva gli obiettivi assegnati generali ed individuali.
9. Costituisce condizione per l'attribuzione del trattamento economico accessorio ai dipendenti, la validazione da parte del nucleo valutazione della relazione della performance.
10. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati, fatto salvo quanto previsto al precedente punto 7).
11. L'erogazione del premio della performance sarà effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente contratto decentrato, in unica soluzione annuale, di norma, entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Segue esempio ipotetico di quanto esposto:

BUDGET COMPLESSIVO: € 20,000,00
---------------------------------

	CATEGORIA	COEFF PESATURA PER CATEGORIA	SETTORE/AREA	COFF. DI CALCOLO	IMPORTO MAX PER CAT
DIPENDENTE 1	B	1,06	1	€ 951,47	€ 1.008,56
DIPENDENTE 2	C	1,2	2	€ 951,47	€ 1.141,77
DIPENDENTE 3	B3	1,12	3	€ 951,47	€ 1.065,65
DIPENDENTE 4	B	1,06	2	€ 951,47	€ 1.008,56
DIPENDENTE 5	C	1,2	3	€ 951,47	€ 1.141,77
DIPENDENTE 6	C	1,2	1	€ 951,47	€ 1.141,77
DIPENDENTE 7	D	1,3	1	€ 951,47	€ 1.236,92
DIPENDENTE 8	C	1,2	2	€ 951,47	€ 1.141,77
DIPENDENTE 9	D	1,3	3	€ 951,47	€ 1.236,92

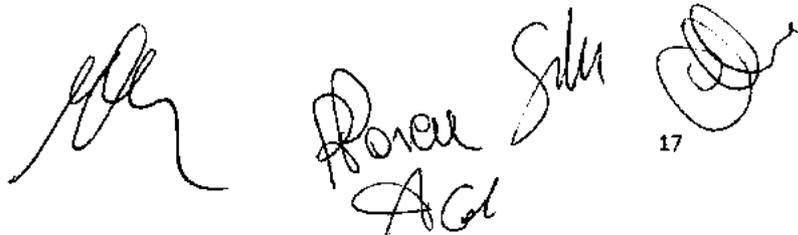
DIPENDENTE 10	B	1,06	2	€ 951,47	€ 1.008,56
DIPENDENTE 11	B3	1,12	3	€ 951,47	€ 1.065,65
DIPENDENTE 12	D3	1,5	1	€ 951,47	€ 1.427,21
DIPENDENTE 13	B	1,06	2	€ 951,47	€ 1.008,56
DIPENDENTE 14	C	1,2	3	€ 951,47	€ 1.141,77
DIPENDENTE 15	C	1,2	2	€ 951,47	€ 1.141,77
DIPENDENTE 16	B3	1,12	1	€ 951,47	€ 1.065,65
DIPENDENTE 17	B	1,06	1	€ 951,47	€ 1.008,56
DIPENDENTE 18	B	1,06	2	€ 951,47	€ 1.008,56
<b>TOTALI</b>		<b>21,02</b>			<b>€ 20.000,00</b>

	BUDGET DISPONIBILE
SETTORE 1	€ 6.888,68
SETTORE 2	€ 7.459,56
SETTORE 3	€ 5.651,76

€ 20.000,00

**ESEMPIO DI CALCOLO PER IL SETTORE 1**

	CATEGORIA	COEFF. PESATURA PER CATEGORIA	SETTORI	IMPORTO MAX PER CAT.	VALUTAZIONI IPOTETICHE	RIDETERMINAZION E COEFFICIENTE DI CALCOLO	IMPORTO PRODU
DIPENDENTE 1	B	1,06	1	€ 1.008,56	100	€ 856,33	
DIPENDENTE 6	C	1,2	1	€ 1.141,77	98	€ 856,33	
DIPENDENTE 7	D	1,3	1	€ 1.236,92	95	€ 856,33	
DIPENDENTE 12	D3	1,5	1	€ 1.427,21	100	€ 856,33	
DIPENDENTE 16	B3	1,12	1	€ 1.065,65	97	€ 856,33	
DIPENDENTE 17	B	1,06	1	€ 1.008,56	96	€ 856,33	
<b>TOTALE</b>		<b>7,24</b>		<b>€ 6.888,68</b>			
IMPORTO DA ACCANTONARE A QUOTA DI MAGGIORAZIONE				10% DI € 6.888,68	€ 688,87		



BUDGET DA DESTINARE A PREMIALITA'	€ 6.199,81
-----------------------------------	------------

RESIDUO PRODUTTIVITA' (€ 6.199,81 - € 6.058,52)	€ 141,29
---	----------

CALCOLO DEL PREMIO MEDIO INDIVIDUALE	6058,52/6	€ 1.009,75
--------------------------------------	-----------	------------

QUOTA MAGGIORAZIONE PARI AL 30% DEL PREMIO MEDIO INDIVIDUALE	€ 1.009,75 * 30%	€ 302,93
--	------------------	----------

IMPORTO DISPONIBILE PER LE QUOTE DI MAGGIORAZIONE	€ 141,29 + 688,87	€ 830,16
---	-------------------	----------

N° QUOTE DI MAGGIORAZIONE EROGABILI	€ 830,16 / 302,93	2,74
-------------------------------------	-------------------	------

Gli importi residui in seguito all'attribuzione dei premi di maggiorazione costituiscono economie da riportare all'anno successivo.

#### Articolo 12 - Differenziazione del premio individuale – assegnazione del premio di maggiorazione

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), del contratto 2016/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi, in applicazione dell'art. 69 del CCNL del 21.05.2018;
2. La misura di detta maggiorazione, calcolata per settore, è definita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. In caso di parità si tiene conto del punteggio medio delle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base dell'anzianità anagrafica;
4. A parità delle precedenti condizioni ha precedenza il dipendente che non ha ancora avuto il suddetto premio.



## CAPO IV – LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

### Articolo 13- Area delle posizioni organizzative

1. La posizione organizzativa è un ruolo individuato all'interno dei Settori che prevede lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative complesse, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.
2. Le responsabilità legate all'incarico di posizione organizzativa devono essere integrative e supplementari a quelle proprie della categoria."

Modalità e criteri per l'individuazione delle Aree di posizione organizzativa e alte professionalità

1. Il Sindaco, propone alla Giunta Comunale, il numero di posizioni organizzative da istituire tenendo conto della complessità e strategicità dei progetti assegnati nonché della complessità dell'articolazione organizzative dell'area istituita.

Graduazione delle posizioni organizzative , compenso e durata

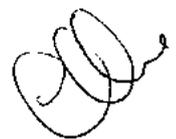
1. Gli incarichi si distinguono, ai sensi dell'art. 13 e seguenti del contratto 2016/2018, per la diversa tipologia di funzioni e responsabilità attribuiti alla posizione organizzativa.
2. L'importo della retribuzione di posizione del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 13 del CCNL 21/05/2018 è stabilita dalla Giunta Comunale nell'ambito dei limiti minimi e massimi stabiliti dall'art. 15 comma 2 del CCNL 21/05/2018.
3. Gli incarichi di posizione organizzativa hanno durata annuale. Esclusivamente per il primo anno di applicazione scadranno al 31 dicembre dello stesso anno.

Procedimento per la pesatura delle posizioni organizzative

1. La pesatura delle posizioni organizzative, la quale si svolge sulla base delle responsabilità attribuite dalla Giunta con l'approvazione della macrostruttura dell'Ente, deve essere proposta dall'Organo di Valutazione.
2. L'Organo di Valutazione dovrà pesare le posizioni organizzative, stabilendone il valore in base alla professionalità necessaria per l'adempimento delle attività, alle responsabilità ricoperte, alla complessità direzionale ed alla strategicità. Tale pesatura, che risulta essere del tutto spersonalizzata, avrà luogo ogni volta che una modifica della macrostruttura dell'Ente andrà ad incidere sugli elementi che ne determinano il valore.
3. La pesatura dell'Organo di Valutazione, risultante da apposito verbale, dovrà essere ratificata dalla Giunta con apposita deliberazione.

Griglia di pesatura e descrizione dei parametri

1. I fattori rilevanti nel processo di valutazione delle strutture organizzative sono ricompresi in quattro categorie essenziali: la **professionalità**, la **responsabilità**, le **complessità direzionali** e la **strategicità**.
2. Ciascuna categoria ha un differente peso, in relazione all'importanza attribuita a ciascun fattore nella valutazione finale.
3. La griglia sottostante espone i diversi fattori che concorrono alla valutazione della complessità della struttura.



CATEGORIA	PIANO VALUTAZ.	FATTORE VALUTAZ.	SCALA				Punti FATTORE	Punti PIANO	Punti CATEG.	Punti POND.
			10	20	30	40				
Professionalità peso 20%	Conoscenze necessarie	Tecniche								
		Giuridiche								
		Gestionali								
Responsabilità peso 30%	Respons. giur./formale									
	Responsab. economica	Spesa corrente gestita								
		Spesa investim gestita								
		Entrate gestite								
Responsabilità organizzativa	Unità organizzative									
Complessità direzionali peso 40%	Complessità tecnico operative	Disomogeneità								
		Variabilità								
		Vincoli contesto								
	Relazioni interne	Interlocutori								
		Collegamenti								
	Relazioni esterne	Altre istituzioni								
		Utenti finali								
	Fabbisogno di innovazione	Nei processi								
Nei servizi										
	Nelle relazioni									
Strategicità peso 10%	Criticità rispetto al programma del Sindaco									
<b>TOTALE</b>										
<b>TOTALE PER 100</b>									-	

Descrizione delle colonne

La prima colonna raffigurata nella griglia sovrastante è quella delle categorie, ovvero dei fattori rilevanti nel processo di valutazione.

La **prima** categoria è rappresentata dalla "Professionalità", alla quale è attribuito un peso del 20% e che prevede un unico piano di valutazione, basato sulle conoscenze necessarie, le quali possono essere di tre tipi,



ciascuno individuante uno specifico fattore di valutazione: conoscenze tecniche, conoscenze giuridiche e conoscenze gestionali.

La **seconda** categoria è rappresentata dalla "Responsabilità", cui si attribuisce un peso del 30% e che prevede tre diversi piani di valutazione: responsabilità giuridico/formale, responsabilità economica (per la quale sono previsti tre fattori di valutazione: spesa corrente gestita, spesa per investimenti gestita ed entrate gestite) e responsabilità organizzativa.

La **terza** categoria è rappresentata dalle "Complessità direzionali", alla quale si attribuisce un peso del 40% e che prevede quattro piani di valutazione: le complessità tecnico – operative (che prevedono tre fattori di valutazione: la disomogeneità, la variabilità ed i vincoli di contesto), le relazioni interne (per le quali sono previsti due fattori di valutazione: gli interlocutori ed i collegamenti), le relazioni esterne (che prevedono due fattori di valutazione: le altre istituzioni e gli utenti finali) ed infine il fabbisogno di innovazione (a sua volta suddiviso in tre fattori di valutazione: fabbisogno nei processi, fabbisogno nei servizi e fabbisogno nelle relazioni).

La **quarta** ed ultima categoria è rappresentata dalla "Strategicità", cui si attribuisce un peso del 10% e che prevede un unico piano di valutazione, la criticità rispetto al programma del Sindaco.

La seconda e la terza colonna riportano, rispettivamente, il piano di valutazione ed i fattori utilizzati nel processo valutativo di ogni singola categoria.

La colonna successiva è quella della scala di valutazione dei vari fattori, cui può essere attribuito un valore pari a 10, 20, 30 o 40.

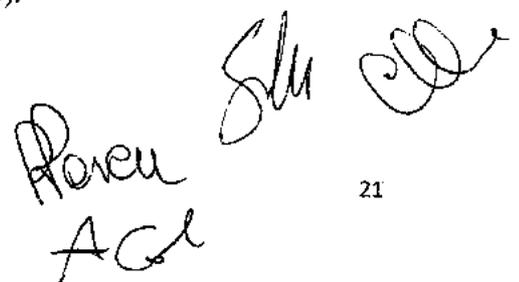
La colonna punti FATTORE riporta la somma dei punteggi attribuiti ai fattori di valutazione propri di ogni categoria.

Nella colonna punti PIANO è espresso il rapporto tra i punti fattore ed il numero dei fattori considerati nella valutazione.

La colonna punti CATEGORIA riporta la media tra i punti piano ed il numero dei piani di valutazione considerati per ciascuna categoria.

La colonna punti PONDERATI, infine, esprime il prodotto tra i punti categoria ed il peso percentuale attribuito a ciascuna categoria.

Il punteggio finale della posizione si ottiene dalla somma dei punteggi di categoria ponderati e potrà avere un valore minimo di punti 1.000 (10x100) e massimo di punti 4.000 (40x100).



Descrizione dei Fattori e della Scala di valutazione

*Professionalità*

Le *conoscenze tecniche* fanno riferimento alle specificità del settore/ufficio che possono richiedere appropriati software, particolari strumenti elettronici di lavoro ed altro, il cui utilizzo necessita di un elevato impegno professionale.

Le *conoscenze giuridiche* rappresentano il livello di conoscenza della normativa richiesto per poter gestire il settore/ufficio.

Le *conoscenze gestionali* rappresentano il livello di capacità professionali/manageriali/creative richieste per il presidio del settore/ufficio e sono legate alla complessità di erogazione del servizio gestito (a titolo d'esempio la gestione di un cantiere comunale richiede maggiori capacità gestionali rispetto alla gestione dell'ufficio tributi dove prevale l'aspetto normativo).

*Responsabilità economica*

La *spesa corrente gestita* esprime il rapporto tra la spesa media triennale sostenuta dal Settore o Area e la spesa triennale complessiva.

La *spesa per investimento gestita* esprime il rapporto tra la spesa per investimenti gestita dal Settore o Area ed il totale della spesa per investimenti.

Le *entrate gestite* rappresentano la somma delle entrate correnti e di investimento mediamente gestite nel triennio (e risultanti dal consuntivo) ed esprimono il rapporto tra le entrate gestite dal Settore o Area ed il totale delle entrate.

Dai rapporti descritti scaturiscono valori percentuali che possono essere ricondotti a quattro classi di intervallo, cui corrisponde la relativa classe punti assegnata che può essere così rappresentata:

Scala valori	0-10%	11-30%	31-50%	Oltre 50%
Classe punti	10	20	30	40

*Complessità direzionali*

La *disomogeneità* indica che l'operatività è fortemente variegata e, pertanto, richiede un elevato livello di coordinamento.



La *variabilità* indica che esiste una continua modificazione che può riguardare il servizio, il prodotto o il processo di erogazione.

I *vincoli di contesto* fanno riferimento alla caratterizzazione normativa in grado di incidere sull'operatività e sulla gestione del settore/ufficio.

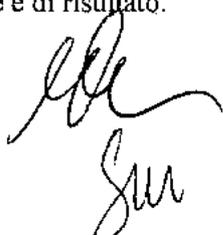
Il *fabbisogno di innovazione* indica che è necessaria una costante rivisitazione che può interessare il processo di erogazione del servizio, il servizio, i fattori produttivi o le relazioni con l'utenza (ad esempio l'utente impresa richiede un livello di innovazione superiore rispetto all'utente privato).

I fattori di valutazione riferibili alle Complessità direzionali possono essere di diversi livelli: basso – medio – elevato – molto elevato, a seconda dell'intensità con cui incidono sul piano di valutazione in esame.

#### Articolo 14 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale voce retributiva una quota del 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal medesimo sistema.
2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nel piano delle performance ed al loro raggiungimento in corso d'anno.
3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, è sviluppato dal sistema di misurazione e valutazione delle performance ed è collegato:
  - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità,
  - b) alla performance individuale;
  - c) alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
  - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
4. La valutazione dei risultati e dei miglioramenti o meno realizzati nelle attività e nei servizi continuativi avviene sulla base dell'andamento negli anni degli indicatori più significativi. Si terrà conto della complessità delle attività richieste, nonché delle criticità e dei vincoli relativi alle risorse.
5. La misura dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative sulla base delle risultanze della valutazione delle performance è determinata in applicazione dei criteri generali oggetto di confronto sindacale, ai sensi dell'art. 7 del CCNL del comparto Funzioni locali per il triennio 2016/2018 siglato il 21/05/2018.

A conclusione del processo valutativo, a ciascun responsabile viene attribuito un punteggio espresso in centesimi, con il quale concorrerà, in proporzione, alla ripartizione delle risorse destinate al finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato.



L'ammontare da destinare alle retribuzioni di risultato equivale al 15% delle somme già complessivamente destinate, sia alla retribuzione di posizione, sia a quella di risultato.

La ripartizione di tali somme tra i responsabili avviene mediante l'utilizzo del seguente sistema di calcolo:

- a) l'ammontare complessivo da attribuire al risultato viene suddiviso per il numero dei responsabili e successivamente suddiviso per 100, in quanto punteggio massimo conseguibile da ciascuno di essi;
- b) il risultato così ottenuto costituisce il "valore del punto percentuale";
- c) a conclusione del processo valutativo, a ciascun responsabile viene attribuita la somma corrispondente al prodotto tra il punteggio conseguito per il "valore del punto percentuale".

#### Articolo 15 – Incentivi complessivi

Gli incentivi di cui all'art. 113 del d. lgs 50/2016, complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.

## CAPO V – LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

#### Articolo 16 - Progressione economica orizzontale

1. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, premiano i risultati individuali e sono attribuite ad una quota limitata di dipendenti individuata nella soglia massima prevista dalla vigente normativa.
2. Le progressioni orizzontali sono finanziate integralmente dalla parte stabile del fondo per la contrattazione decentrata nella misura percentuale da definirsi anno per anno in sede di contrattazione.
3. Le parti convengono che, in applicazione dell'articolo 16 del CCNL 21.5.2018 e delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
  - a) Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesta, come requisito per la partecipazione alla relativa selezione, un'anzianità di servizio di 36 mesi riferita al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Si considerano utili a tal fine anche l'anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente per la stessa categoria e profilo.
  - b) I dipendenti interessati ed in possesso dei requisiti devono presentare apposita istanza, con le modalità previste dal regolamento dell'ente.
  - c) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.
  - d) Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente si tiene conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno in cui viene effettuata la valutazione; nel caso di assenza della valutazione in uno di tali anni si fa riferimento a quello precedente;
  - e) Le valutazioni sono quelle utilizzate, ai sensi delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, per la erogazione della indennità di produttività e, per i titolari di posizione organizzativa, ai fini della erogazione della indennità di risultato.



f) A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con il punteggio più elevato nella valutazione, in caso di ulteriore parità a quello con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto decentrato che prevede l'applicazione di tale istituto.

Dopo aver quantificato le risorse della parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo del personale da destinare alle progressioni economiche, con determinazione del responsabile delle risorse umane viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando. Il bando viene pubblicato sull'Albo pretorio online nonché sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 20 (trenta) giorni. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti.

Non è ammesso alla progressione orizzontale il dipendente al quale sia stata irrogata una sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale prima che siano decorsi due anni dalla sua irrogazione.

## CAPO VI – LE INDENNITÀ

Articolo 17 - Le indennità - Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL) - 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 Funzionario P.O.;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi. In termini non esaustivi di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio e 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, fatte salve le eccezioni previste dal vigente CCNL;
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 Funzionario PO;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano dal 1° gennaio 2019. Solo per l'anno 2018, le indennità verranno erogate sulla base dei criteri preesistenti, come definiti nel precedente contratto decentrato.



Silva



Ad



25

10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere riportati in aumento del fondo destinato a compensare la performance individuale del presente contratto integrativo.

### INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
  - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,15 al giorno;
  - Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
  - Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno (per coloro che maneggiano cifre inferiori a € 25.822,84 annue e € 1,50 per cifre superiori a tale soglia).
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,65 euro al giorno), per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
3. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
  - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
  - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

#### Articolo 17.A. attività a rischio:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
- d) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, 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.

Ad ogni buon conto si fa riferimento a quanto contenuto all'interno del DVR aziendale.

#### Articolo 17.B. attività disagiate:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere



secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; orario di lavoro spezzato senza considerare la normale pausa prevista per l'erogazione dei buoni pasto; la condizione disagiata deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto alle condizioni ordinarie di lavoro;
- b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto alle condizioni ordinarie di lavoro;
- c) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.

#### Articolo 17.C. maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

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

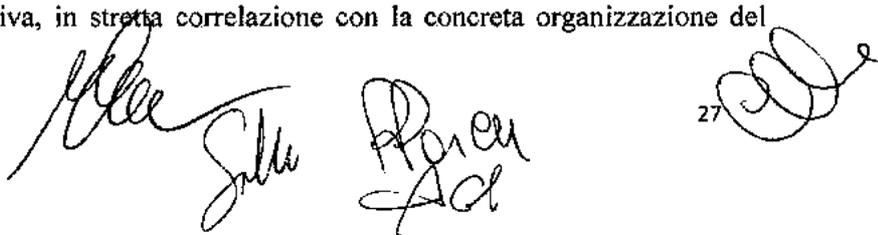
L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata ad avvenuta rendicontazione annuale sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

#### Articolo 18 - Indennità per specifiche responsabilità – Criteri generali

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

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) In riferimento a quanto previsto dall'art. 70-quinquies del contratto 2016/2018, possono essere configurate quelle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti responsabili di posizione organizzativa, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'Salle' in the middle, initials 'AD' and 'Ad' on the right, and a circled number '27' on the far right.

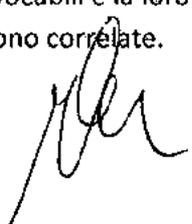
lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.

- c) 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;
- d) 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. Lo stesso, previa informazione ai soggetti sindacali, viene ripartito tra i vari settori in relazione ai seguenti fattori: tipologia di procedimenti, numero di dipendenti assegnati e comunque in coerenza con quanto previsto nella tabella sottostante.

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 limitata di dipendenti nell'ente per ognuna di tali categorie nei limiti della disponibilità economica:

<b>Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D</b>	<b>Compensi annui</b>
Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Responsabile/Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre operai (Capi Operai).	Euro 500,00
Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal Responsabile di Settore per coordinamento, formalmente affidato, di 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.	Euro 900,00
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D dal responsabile (ovvero negli enti che ne sono privi del responsabile), nei seguenti ambiti: <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> </ul>	Euro 1.200,00

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.



Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili P.O. corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

#### Articolo 18 bis - Indennità per altre specifiche responsabilità

1. Una ulteriore indennità può essere riconosciuta al lavoratore – con apposito atto scritto e motivato – al quale vengono affidate 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 per compensare:
  - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
  - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. La proposta di riconoscimento del compenso viene fatta, con apposita e motivata richiesta, dal responsabile della posizione organizzativa interessata, sulla base delle risorse assegnate.
3. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di conferimento dell'incarico.
4. Qualora gli incarichi di cui all'art. 18 e 18bis siano attribuiti al medesimo dipendente si intende riconosciuta l'indennità di miglior favore.

#### Articolo 19 - La reperibilità

L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;

Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24 comma 1 del CCNL.

La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in € 10,33.

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 otto volte a condizione che il limite complessivo non sia superato con riferimento ad un arco temporale plurimensile.

#### Articolo 20 – Turnazioni

1. Nell'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro, previa deliberazione della Giunta Comunale. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.



3. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti della malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno. La distribuzione equilibrata subisce invece gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.
4. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
  - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
  - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
  - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
  - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati se le strutture operative prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
5. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10<sup>21</sup>.
6. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
  - a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
  - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
  - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.
7. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
8. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67 del contratto 2016/2018.
9. Il personale che si trova nelle particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del contratto 2016/2018, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2<sup>22</sup>, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

<sup>21</sup> Detto limite potrà essere elevato.

<sup>22</sup> 2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa.

## CAPO VII – ORARIO DI LAVORO

### Articolo 21 - La flessibilità oraria

1. L'amministrazione stabilisce, 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 più ampia di flessibilità 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.

### Articolo 22 - Lavoro straordinario e banca delle ore

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.

La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal responsabile, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 può essere elevato con separati accordi, previa specifiche direttive dell'Ente, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.

La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. b) incrementata del rateo della 13<sup>a</sup> mensilità.

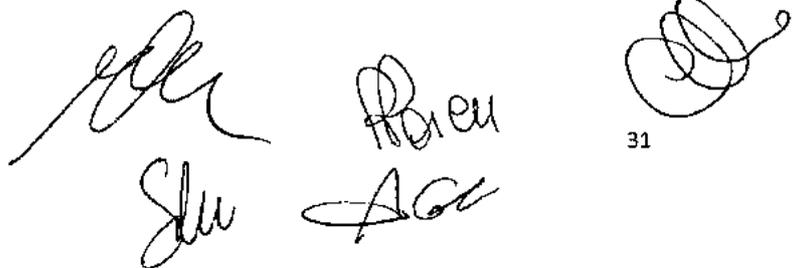
La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

In applicazione agli artt 38 e 38 bis del CCNL 14/09/2000 e art 7 comma 4 lett. o) ed s) del CCNL le parti concordano che:



- a) Il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 ore annue;
- b) È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.

In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 100 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, formalmente finanziate da Enti diversi, non concorre ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.

## CAPO VIII – INDENNITÀ SECONDO SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Articolo 23 - Attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva. Definizione criteri generali

- I. Per gli incentivi di seguito elencati si conviene quanto segue:
  - a) per le funzioni tecniche (art. 113, comma 2<sup>23</sup>, D.Lgs. 50/2016): le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito nell'apposito Regolamento vigente nell'Ente, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;
  - b) recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p)<sup>24</sup> D.Lgs. 446/1997): le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal Regolamento vigente nell'Ente, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;
  - c) previsti dall'art. 43<sup>25</sup> della legge 27 dicembre 1997, n.449, come modificato dall'art. 45 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati: le parti prendono atto che vengono ripartite fra il personale addetto secondo apposito regolamento, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;
  - d) per i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997; le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal Regolamento vigente nell'Ente, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;

<sup>23</sup> Comma 3, art. 113 del d.lgs. n. 50/2016. «L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 nonché tra i loro collaboratori .....».

<sup>24</sup> «prevedere che ai fini del potenziamento degli uffici tributari del comune, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, possono essere attribuiti compensi incentivanti al personale addetto.».

<sup>25</sup> Comma 4, art. 43 della legge n. 449/1997. «Con uno o più regolamenti, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, le pubbliche amministrazioni individuano le prestazioni, non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente, e l'ammontare del contributo richiesto .....».



- e) per i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b)<sup>26</sup>, del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio. Nella liquidazione delle spese a favore dell'ufficio tributi, se assistito da funzionari dell'amministrazione, si applica la tariffa vigente per gli avvocati e procuratori con la riduzione del venti per cento degli onorari di avvocato ivi previsti. La riscossione avviene mediante iscrizione a ruolo a titolo definitivo dopo il passaggio in giudicato della sentenza;
- f) mediante appositi avvisi pubblici si individua il personale dipendente chiamato a svolgere le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, resi al di fuori dell'ordinario orario di lavoro; per tali finalità sono riconosciuti dei compensi che confluiscono nel fondo risorse decentrate i cui oneri relativi trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge.

#### Articolo 24 - Criteri delle forme di incentivazione della incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016

La ripartizione delle risorse (comprehensive 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.

#### Articolo 25 - Compensi per l'avvocatura

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.

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.

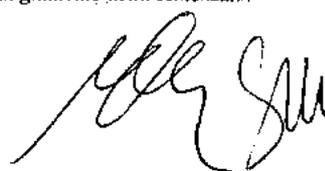
I compensi erogati sulla base delle disposizioni di cui al presente articolo possono essere erogati in misura non superiore al trattamento economico complessivo dell'intero anno.

#### Articolo 26 - Compensi per i messi notificatori:

Il compenso, disciplinato dall'art. 54 del CCNL del 14-09-2000, è erogato a favore dei messi notificatori per la notificazione degli atti dell'Amministrazione finanziaria, nella misura del 30% del rimborso spettante all'Amministrazione per ogni atto notificato.

<sup>26</sup> b) all'art. 15 è aggiunto, in fine, il seguente comma:

«2-bis. Nella liquidazione delle spese a favore dell'ufficio del Ministero delle finanze, se assistito da funzionari dell'amministrazione, si applica la tariffa vigente per gli avvocati e procuratori con la riduzione del venti per cento degli onorari di avvocato ivi previsti. La riscossione avviene mediante iscrizione a ruolo a titolo definitivo dopo il passaggio in giudicato della sentenza.»



## CAPO IX - POLIZIA LOCALE

Articolo 27 - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

1. L'orario di lavoro del personale della polizia locale è articolato su 35 ore settimanali in turni di 7 ore per cinque giorni su sette.
2. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza compete una indennità giornaliera il cui importo giornaliero lordo è determinato in € 1,15.
3. La misura dell'indennità di cui sopra è definita sulla base delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.
4. L'indennità di cui al comma 2 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
5. Il servizio esterno non deve essere saltuario, né occasionale ma svolto ordinariamente ed in misura prevalente.
6. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del contratto 2016/2018;
  - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d) non è cumulabile con l'indennità di condizioni lavoro di cui all'art. 70-bis del contratto 2016/2018 disciplinata dall'art. 17 del presente contratto decentrato.
7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del contratto 2016/2018.

Articolo 28 - Indennità di funzione per il personale della Polizia locale - Criteri per la sua erogazione.

1. Ai sensi dell'art. 56-sexies del contratto 2016/2018 il Comune può erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Il valore dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, fino a un massimo di € 3.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Le fattispecie alle quali il responsabile della Polizia locale dovrà fare riferimento sono le seguenti:
  - a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
  - b) coordinamento di risorse umane;
  - c) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. 50/2016, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;



- d) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa in più attività o servizi di natura oggettivamente complessa, con esclusione di procedimenti di natura ordinaria;
- e) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
- f) responsabilità attinenti alla redazione ed invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o Imprese.
4. Tale indennità sostituisce, per il personale della Polizia locale, l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70 del contratto 2016/2018. 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:

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 categoria e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità.	Euro 900,00
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D dal Comandante, nei seguenti ambiti: <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 4 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>	Euro 1.200,00

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 del Responsabile, corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.
7. L'indennità di cui al presente articolo:
- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del contratto 2016/2018;
  - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con l'indennità dei servizi esterni di cui all'art. 56-quinquies del contratto 2016/2018;
  - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;





- e) non cumulabile con le indennità di condizioni lavoro di cui all'art. 70-quinquies del contratto 2016/2018;
- 8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del contratto 2016/2018.

#### Articolo 29 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questo determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n.285/1992 (Nuovo codice della strada) sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
  - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
  - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del contratto 2016/2018;
  - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Con la deliberazione della Giunta comunale adottata ai sensi del comma 5 dell'art. 208 del Nuovo codice della strada, vengono definite annualmente le risorse da destinare alla componente variabile del fondo, per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale.
3. I dipendenti che rendono la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera nei servizi della polizia locale ed abbiano titolo per percepire i premi correlati alla performance potranno chiedere la corresponsione nella forma di beni e servizi di welfare integrativo.

#### Articolo 30 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ovvero quelle prive di interesse pubblico e che perseguono finalità lucrative, che ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Con apposito regolamento verranno definite in maniera puntuale le manifestazioni escluse dall'obbligo di corresponsione delle spese, quali le manifestazioni di interesse pubblico, organizzate da soggetti privati o di natura privata destinatari di contributi o di patrocini o di riconoscimento della valenza istituzionale, in relazione alle disposizioni in materia di concessione di contributi pubblici<sup>27</sup> e sponsorizzazioni<sup>28</sup>. Sono sicuramente esenti da rimborso quelle tipologie di servizio che sono svolte dal corpo di polizia locale nel campo delle funzioni pubbliche propriamente dette, quali le riunioni pubbliche *stricto iure*, tra cui anche

<sup>27</sup> Art. 12, comma 1 della legge 142/1990.

<sup>28</sup> Art. 6, comma 9 della legge 122/2010.



le cerimonie religiose<sup>29</sup> ed i cortei funebri<sup>30</sup>. Spetterà infine alla potestà regolamentare disciplinare le modalità di pagamento delle somme a carico del soggetto organizzatore/promotore, inclusa la possibilità di richiedere in anticipo o a consuntivo tali somme.

3. Le spese del personale di polizia locale, relative a prestazioni pagate da terzi per l'espletamento di servizi per conto terzi, in materia di sicurezza e di polizia stradale, sono circoscritte ai servizi di organizzazione e regolazione del traffico<sup>31</sup>.
4. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
5. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art. 38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.
6. In ordine alle modalità di quantificazione dell'orario di lavoro svolto dagli agenti di polizia locale per garantire la sicurezza stradale con riferimento all'evento/manifestazione organizzato da privati, può essere considerato tutto il servizio prestato, ordinario ed eventualmente aggiuntivo.
7. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui al presente articolo sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.

## CAPO X – WELFARE INTEGRATIVO

### Articolo 31 – Welfare integrativo

1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
  - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
  - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
  - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
  - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
  - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziare dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

<sup>29</sup> Art. 25 TULPS – RD n. 773/1931. Chi promuove o dirige funzioni, cerimonie o pratiche religiose fuori dei luoghi destinati al culto, ovvero processioni ecclesiastiche o civili nelle pubbliche vie, deve darne avviso, almeno tre giorni prima, al Questore.

Art. 26 TULPS – RD n. 773/1931. Il questore può vietare, per ragioni di ordine pubblico o di sanità pubblica, le funzioni, le cerimonie, le pratiche religiose e le processioni indicate nell'articolo precedente, o può prescrivere l'osservanza di determinate modalità, dandone, in ogni caso, avviso ai promotori almeno ventiquattro ore prima.

<sup>30</sup> Art. 27 TULPS – RD n. 773/1931. Le disposizioni di questo capo non si applicano agli accompagnamenti del viatico e ai trasporti funebri, salve le prescrizioni delle leggi e dei regolamenti di sanità pubblica e di polizia locale.

Il questore può vietare che il trasporto funebre avvenga in forma solenne ovvero può determinare speciali cautele a tutela dell'ordine pubblico e della sicurezza dei cittadini.

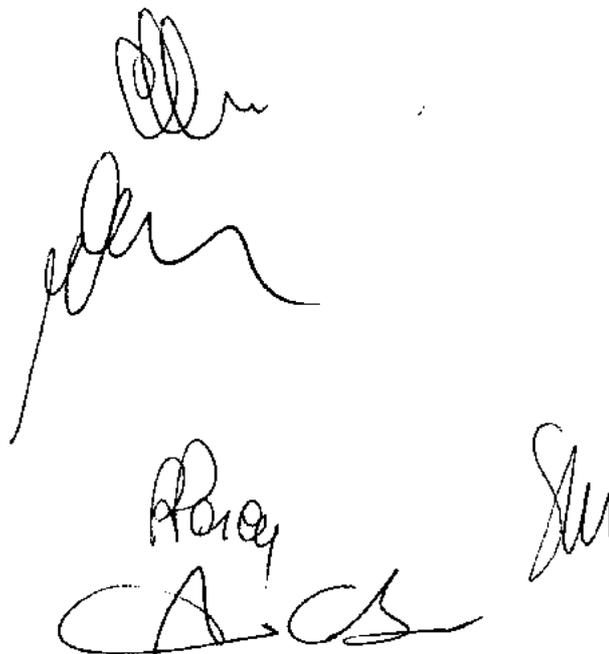
<sup>31</sup> Conferenza unificata Stato - Città ed autonomie locali, nella seduta del 26 luglio 2018.

## Articolo 32 – Previdenza Complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, gli enti forniscono adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

### Norma transitoria

1. Il presente ha valenza dal 1 Gennaio 2019. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto, salvo diversa decorrenza indicata all'interno di specifici articoli.



The image shows four handwritten signatures in black ink. The top signature is a cursive 'M'. Below it is a signature that appears to be 'P. P.'. At the bottom, there are two more signatures: one that looks like 'A. P.' and another that is a cursive 'S'.