



# COMUNE DI CANOSA DI PUGLIA

Provincia di Barletta-Andria-Trani

\*\*\*\*\*

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERIODO 2019-2021 PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI CANOSA DI PUGLIA

Premesso che :

- a) In data 16/12/2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente periodo 2019-2021 del Comune di Canosa di Puglia;
- b) Il Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 16 in data 23.12.2019 ha certificato la compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli posti dai CCNL del Comparto Funzioni Locali, con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di Legge e con i vincoli del Bilancio dell'Ente ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001;
- c) La Giunta Comunale con deliberazione n. 272 in data 30/12/2019 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.
- d) Con nota prot. n.46545 del 27.12.2019 è stata convocata la delegazione trattante come per legge e disposizioni contrattuali.

In data 30 dicembre 2019, alle ore 13,00, nella sede del Comune di Canosa di Puglia ha avuto luogo l'incontro tra:

**Delegazione trattante di parte pubblica, nelle persone :**

Dott. Giuseppe Longo (*Segretario generale*)

Dott. Adriano Domenico Saracino (*Dirigente Settore Programmazione economica-Finanze- tributi- Personale*)

**R.S.U.:** EVANGELISTA Francesca, PRINCIGALLI Maria Grazia, SERLENGA Giuseppe, CASAMASSIMA Vito

**Organizzazioni sindacali territoriali**

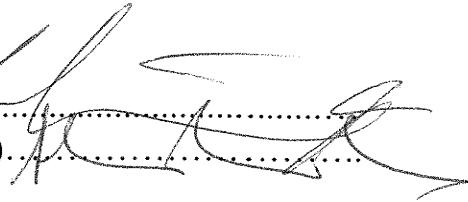
**F.P. CGIL :** Abbascià Liliana

Al termine della discussione le parti sottoscrivono definitivamente **l'allegato** contratto collettivo decentrato integrativo periodo 2019-2021 del personale non dirigente del Comune di Canosa di Puglia, parte normativa.

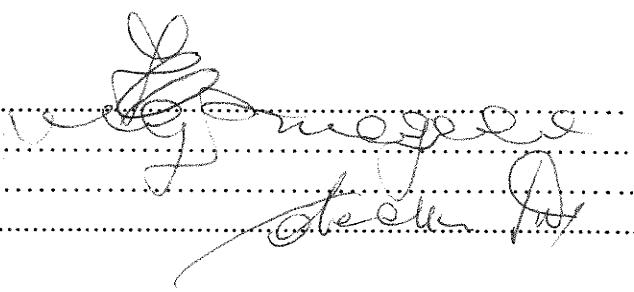
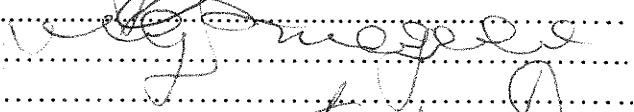
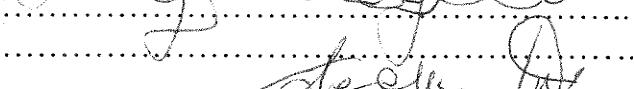
Le parti danno atto che il C.C.D.I. troverà applicazione per la parte riferita alle indennità varie ed alla misurazione e valutazione relativa alla performance a partire dal 1 ° gennaio 20120 e che la Delegazione trattante sarà convocata entro e non oltre il 31 gennaio 2020 per l'accordo relativo all'utilizzo del fondo risorse decentrate, art. 67 e 68 del CCNL comparto Funzioni locali, per l'annualità 2020.

Letto, confermato, sottoscritto.

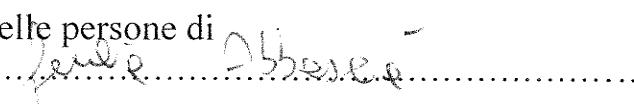
**Delegazione trattante di parte datoriale**, nelle persone di

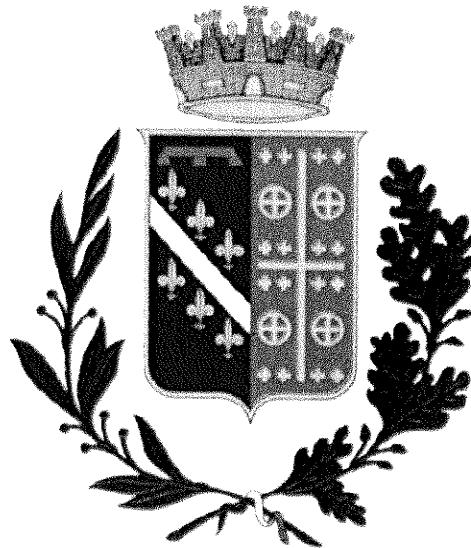
DOTT. Giuseppe LONGO (Segretario generale) .....   
DOTT: Adriano Domenico SARACINO (Dirigente 2° Settore) .....

R.S.U., nelle persone di :

EVANGELISTA Francesca.....   
PRINCIGALLI Maria Grazia.....   
SERLENGA Giuseppe.....   
CASAMASSIMA Vito..... 

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di

F.P. CGIL : ABBASCIA' Liliana ..... 



**COMUNE DI  
CANOSA DI PUGLIA**  
(PROVINCIA DI BARLETTA - ANDRIA - TRANI)

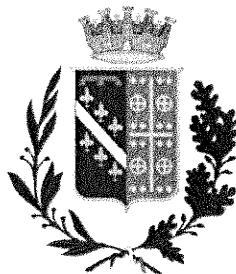
\*\*\*\*\*

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
PERIODO 2019-2021**

\*\*\*\*\*

**TESTO DEFINITIVO**  
(Sottoscritto dalla Delegazione trattante il 30/12/2019)

*[Handwritten signatures of the delegation members]*



**COMUNE DI  
CANOSA DI PUGLIA**  
(PROVINCIA DI BARLETTA - ANDRIA - TRANI)

\*\*\*\*\*

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PERIODO 2019-2021**

\*\*\*\*\*

**INDICE**

**TITOLO I. DISPOSIZIONI GENERALI**

- Art. 1. Oggetto - Campo di applicazione
- Art. 2. Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

**TITOLO II.**

**SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

- Art. 3. Relazioni sindacali
- Art. 4. Informazione
- Art. 5. Confronto
- Art. 6. Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie
- Art. 7. Contrattazione collettiva integrativa. Tempi e procedure
- Art. 8. Clausole di raffreddamento e atti unilaterali
- Art. 9. Interpretazione autentica

**TITOLO III. ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

- Art. 10. Area delle posizioni organizzative
- Art. 11. Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative
- Art. 12. Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato
- Art. 13. Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione e di risultato
- Art. 14. Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa
- Art. 15. Progressione economica all'interno della categoria. Criteri

**TITOLO IV. RAPPORTO DI LAVORO**

**Capo I. Istituti dell'orario di lavoro**

**Art. 16. Orario di lavoro**

**Art. 17. Orario di lavoro straordinario**

**Art. 18. Turnazioni**

**Art. 19. Reperibilità**

**Art. 20. Pausa**

**Capo II. Conciliazione vita-lavoro**

**Art. 21. Orario di lavoro flessibile**

**Art. 22. Banca delle ore**

**Capo III. Ferie e festività**

**Art. 23. Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono**

**Art. 24. Festività infrasettimanali**

**Art. 25. Ferie e riposi solidali**

**Capo IV. Permessi, assenze e congedi**

**Art. 26. Modalità di richiesta e di fruizione dei permessi, assenze e congedi**

**Capo V. Formazione del personale**

**Art. 27. Destinatari e processi della formazione**

**TITOLO V. TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Capo I. Lavoro a tempo determinato**

**Art. 28. Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione**

**Capo II. Lavoro a tempo parziale**

**Art. 29. Rapporto di lavoro a tempo parziale**

**TITOLO VI. SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE**

**Art. 30. Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**

**Art. 31. Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada**

**Art. 32. Indennità di servizio esterno**

**Art. 33. Indennità di funzione**

**TITOLO VII. RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE**

**Art. 34. Responsabilità disciplinare**

**TITOLO VIII. TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 35. Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione**

**Art. 36. Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo**

**Art. 37. Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi obiettivi e destinata a valorizzare la performance**

**Art. 38. Definizione di performance individuale**

**Art. 39. Differenziazione del premio individuale (art. 69 CCNL 2018)**

**Art. 40. Performance organizzativa**

**Art. 41. Indennità condizioni di lavoro (Art. 70 bis CCNL 2018)**

**Art. 42. Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinque del CCNL 2018)**

**Art. 43. Compensi derivanti da norme di legge**

**Art. 44. Messi notificatori**

## **TITOLO IX. ALTRE DISPOSIZIONI**

**Art. 45. Smart working. Telelavoro**

**Art. 46. Salute e sicurezza**

---

# **COMUNE DI CANOSA DI PUGLIA**

**(PROVINCIA DI BARLETTA - ANDRIA - TRANI)**

\*\*\*\*\*

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERIODO 2019-2021**

\*\*\*\*\*

### **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **Art. 1**

##### **Oggetto - Campo di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, di seguito CCDI, disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge, ai sensi dell'art. 7, comma 5 ed art. 40, comma 3-bis, del D. L.vo n. 165/2001.

3. Il presente CCDI, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 21 maggio 2018 del Comparto Funzioni Locali, d'ora in avanti CCNL, si applica a tutto il personale dipendente del Comune e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato.

4. Il presente CCDI si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.

5. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o formazione-lavoro, gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'Ente e dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti e non del fondo per le risorse decentrate.

6. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

7. Per quanto non previsto, continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del presente contratto o non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCDI.

8. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. L.vo n. 165/2001".

9. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCDI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.05.2018.

10. Il CCDI ed il nuovo modello di relazioni sindacali così come previsto dal CCNL, sono gli strumenti offerti per valorizzare i dipendenti che operano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio, quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.

## Art. 2

### Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 01 gennaio 2019 – 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica, salvo diversa previsione per legge o contrattuale. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale del Comune.

3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o mediante pec, almeno 3 (tre) mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

4. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate 6 (sei) mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

5. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

6. Le Parti contraenti, d'ora innanzi "le parti", si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni/intese contrattuali a livello nazionale o di legge, anche correttive del vigente CCNL, che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

7. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni ingeribili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'Organo di revisione dei conti.

8. Per gli adempimenti di cui al precedente comma, l'ipotesi di CCDI definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 (cinque) giorni a tale organismo, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte del predetto organismo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. In caso di controllo positivo ovvero trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

9. L'Ente è tenuto a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo, corredata dalla relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

10. Con cadenza annuale, di norma nel mese di febbraio, e su richiesta di una delle parti, la delegazione trattante si riunisce per verificare lo stato di attuazione del presente CCDI e per esaminare le ricadute delle clausole contrattuali in termine di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa. Tale verifica si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata.

## **TITOLO II SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 3**

#### **Relazioni sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei soggetti sindacali, è definito, secondo quanto previsto dagli articoli 5, comma 2 e 40 del D. L.vo n. 165/2001, nonché dall'art. 3 del CCNL 2018, in modo coerente con l'obiettivo di contemporaneare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici con l'incentivazione, l'impegno e la qualità della performance.

2. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa;

3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi.

4. La partecipazione si articola, in:

- a) informazione;
- b) confronto.

5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

6. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente CCDI sono riconducibili alla più ampia nozione di *“attività di gestione delle risorse umane”* affidate alla competenza dei responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. L.vo n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente CCDI.

### **Art. 4**

#### **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, elementi conoscitivi, delibere di Giunta, ordinanze e determinazioni 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 procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

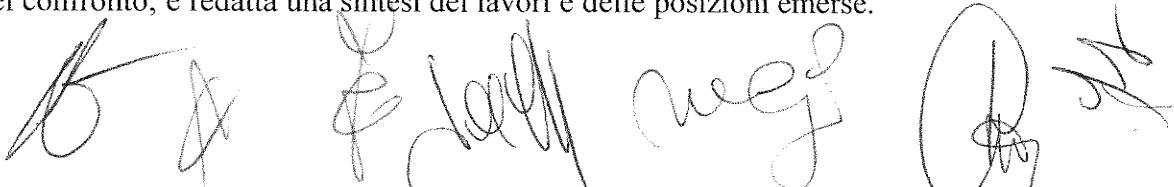
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 6 prevedono il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

### **Art. 5**

#### **Confronto**

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

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 (cinque) giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche dal singolo membro della RSU. 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. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 5 del CCNL del 21/05/2018, sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- d) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- e) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. L.vo n. 165/2001;
- f) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione alla riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
- g) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

## Art. 6

### Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCDI, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2 e la delegazione di parte pubblica, come individuata al successivo comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

- a) la RSU;
- b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

3. I componenti della delegazione di parte pubblica sono:

- a) il Segretario comunale, quale Presidente della Delegazione trattante;
- b) il Responsabile Economico-Finanziario ed il Responsabile del Personale.

4. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 7 del CCNL, sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa cui all'art. 68, comma 1, del CCNL e le diverse modalità di utilizzo;

- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

- 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 CCNL, 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 *quinqies* del CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL;

- 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 CCNL;

- j) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

- k) l'elevazione del limite previsto dall'art. 24, comma 3, del CCNL, di 6 turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

- l) l'elevazione del limite di 10 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 del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
- 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;
- 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;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 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 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 del D. L.vo n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo del salario accessorio;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL, per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo.

3. Ogniqualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti possono incontrarsi per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

#### Art. 7

##### Contrattazione collettiva integrativa. Tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 6, comma 2. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al comma 3, devono essere negoziati con cadenza annuale entro il mese di febbraio.

2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui al precedente art. 7, comma 2, con specifico accordo che integra il presente CCDI. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui al successivo art. 8, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 (novanta) giorni.

#### Art. 8

##### 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 dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3, comma 6, del CCNL 2016-2018, allegando il verbale del mancato accordo.

### **Art. 9 Interpretazione autentica**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 (venti) giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. L'eventuale accordo è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la/le clausola/le controversa/e, con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

## **TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

### **Art. 10**

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

1. L'Ente, nell'ambito della propria potestà regolamentare, istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del Fondo Risorse Decentrate di cui all'art. 67 del CCNL, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione decentrata.

3. Per quanto non previsto in materia di Posizioni Organizzative, si rinvia al vigente Regolamento disciplinante l'area delle Posizioni Organizzative.

### **Art. 11**

#### **Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative**

1. L'Ente, nell'ambito della propria potestà regolamentare, definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative ai sensi del combinato disposto degli artt. 13, 14, 15, e 17 del CCNL.

2. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai Dirigenti per un periodo massimo di 3 anni con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

3. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale interessato.

4. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

5. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema previsto dall’Ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

6. L’Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell’incarico di cui al precedente comma 4.

7. La revoca dell’incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

## Art. 12

### Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di Posizione Organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. L’importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 (quota massima riducibile) annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.

3. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione, attribuito secondo i criteri del CCNL e del presente CCDI.

4. L’affidamento di un incarico *ad interim* ad un dipendente, già titolare di posizione organizzativa, relativo ad altra posizione organizzativa, comporta l’attribuzione di un ulteriore importo che può variare nella misura dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa, oggetto dell’incarico *ad interim*.

5. L’ente definisce con il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* i criteri per l’erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive.

## Art. 13

### Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione e di risultato

1. La graduazione della retribuzione di posizione - pesatura - per i titolari di posizione organizzativa è determinata in base ai parametri di cui alla “*Metodologia di attribuzione e pesatura delle posizioni organizzative per l’assegnazione della retribuzione di posizione e di risultato*” approvata dall’Ente.

2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi per le posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di valutazione in base ai criteri indicati nel *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*.

4. Dal punteggio, conseguito a seguito della valutazione attribuita ai risultati delle attività svolte, viene determinato l’importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa.

## Art. 14

### Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l’indennità di vigilanza prevista dall’art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell’art. 35 del CCNL del 14.9.2000;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell’art.70-ter del CCNL;

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell’art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l’acquisizione delle

specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;

d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art. 16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

f) i compensi di cui all'art. 56-ter del CCNL, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) 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. L.vo n. 50 del 2016;

- 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. L.vo n. 446 del 1997.

## Art. 15

### Progressione economica all'interno della categoria. Criteri

1. Le progressioni economiche orizzontali (PEO) sono attribuite in modo selettivo ad una quota parziale di dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche delle competenze professionali e dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina dell'art. 16, comma 6, del CCNL.

2. Le PEO possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL.

3. Le PEO si sviluppano partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie, con l'acquisizione, in sequenza, degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste dal CCNL Funzioni Locali, dando origine ai seguenti percorsi economici:

- a) per la categoria A: dalla posizione iniziale A1 alla posizione A6;
- b) per la categoria B: dalla posizione iniziale B1 alla posizione B8;
- c) per la categoria C: dalla posizione iniziale C1 alla posizione C6;
- d) per la categoria D: dalla posizione iniziale D1 alla posizione D7;

4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali, comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità, sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL.

5. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

6. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza al 01 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico, salvo diversa indicazione delle parti e comunque la procedura di assegnazione deve concludersi entro l'anno solare di riferimento.

7. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni o aziende, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'Ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

8. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, mediante sottoscrizione *“per presa visione e ricevuta copia”* della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore, il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall’Ente.

9. Ai fini dell’ordine di precedenza nella graduatoria di categoria dei dipendenti che abbiano conseguito lo stesso punteggio, si osserverà il criterio della maggiore anzianità di servizio.

10. L’esito della procedura selettiva ha una validità limitata al solo anno per il quale è stata prevista l’attribuzione della progressione economica.

11. Gli importi frutti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate.

12. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono essere riassegnati a progressioni nella medesima proporzione oppure possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.

13. Per quanto non previsto nel presente articolo si rinvia al vigente Regolamento comunale in materia.

**TITOLO IV**  
**RAPPORTO DI LAVORO**  
**Capo I**  
**Istituti dell’orario di lavoro**  
**Art. 16**

**Orario di lavoro**

1. L’orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all’orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l’orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatti salvi i servizi esterni ed i servizi individuati dall’Ente, il cui orario di lavoro è articolato su sei giorni.

2. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell’Ente l’istituto dell’orario flessibile e con apposito regolamento l’intera disciplina sull’orario di lavoro. Tale istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti, quali trasporto scolastico e personale esterno. Nelle more dell’approvazione del regolamento continua ad applicarsi l’attuale orario.

3. La flessibilità prevede un’entrata anticipata o posticipata, quantificata nell’apposito regolamento dell’Ente, rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell’orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e pomeridiane, nei giorni di rientro, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.

4. Le parti convengono che nel determinare l’articolazione dell’orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili di settore, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare ulteriori forme flessibili dell’orario di lavoro.

5. Ai sensi dell’art. 4, comma 4, del D. L.vo 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.

6. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 10 mesi l’arco temporale di cui al comma 5.

7. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, possono essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:

a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;

b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite;

c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto ovvero concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individuerà le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.

8. È comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 7, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

9. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

10. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti.

### Art. 17

#### Orario di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.

2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO. SS. ed alla RSU.

3. L'Ente, su richiesta delle rappresentanza sindacali, si impegna a fornire entro il 15 settembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti possono incontrarsi per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.

4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

5. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla performance.

6. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, si stabilisce di derogare tale limite per un numero limitato di dipendenti che non può superare il 2% dell'organico, intendendo per organico i posti che risultano coperti al 01 gennaio di ogni anno, sempre per esigenze eccezionali ed in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.

7. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, ecc.).

8. L'applicazione del presente articolo è comunque sempre subordinato alle effettive disponibilità a valere sul fondo lavoro straordinario.

### Art. 18

#### Turnazioni

2. 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 6. L'eventuale incremento del numero massimo di turni notturni mensili deve essere oggetto di accordo specifico di durata massima annuale.

3. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4, del CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. L.vo 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.

3. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, possono essere effettuate nella struttura operativa della Polizia Locale, sempreché si prevede un orario di servizio continuativo superiore a 10 ore. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 23 del CCNL 2018.

3. L'indennità di turno viene corrisposta solo in relazione alle ore di lavoro ordinario prestato nell'ambito del turno prestabilito; per il medesimo personale le prestazioni eventuali di lavoro straordinario sono compensate esclusivamente in base alla disciplina dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000 e secondo le misure ivi espressamente previste.

4. Nei casi di periodi di assenza nel mese, da parte del lavoratore turnista, per malattia o per altre cause legittime, non viene preclusa la corresponsione della indennità di turno per i giorni residui di lavoro nel corso dello stesso mese.

5. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.

#### **Art. 19**

#### **Reperibilità**

1. La decisione di istituire il servizio di pronta reperibilità, nell'ambito delle aree di pronto intervento preventivamente individuate, spetta all'Ente in relazione alle esigenze organizzative che si intendono soddisfare e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 24 del CCNL 2018. Saranno quantificati ed individuati dal Dirigente competente, i lavoratori da collocare in reperibilità all'interno del servizio.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. 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. Il numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato con specifico accordo della durata massima di un anno.

4. Si conferma l'attuale disciplina dell'istituto per l'anno 2019.

5. Per quanto non previsto dal presente articolo, si rinvia alla contrattazione collettiva nazionale.

6. La misura dell'indennità di reperibilità è definita in sede di contrattazione integrativa annuale, sulla base delle effettive disponibilità delle risorse economiche.

#### **Art. 20**

#### **Pausa**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 60 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006, nonché di quanto previsto dall'articolo 21, rubricato orario di lavoro flessibile.

2. La durata della pausa sarà al massimo di 120 minuti.

3. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:

- personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. L.vo n. 151/2001;

- personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;

- personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;

- personale pendolare;

- personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

- personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.

## **Capo II Conciliazione vita-lavoro**

### **Art. 21**

#### **Orario di lavoro flessibile**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi esterni, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata dopo le ore 8,00 ed in uscita di 30 minuti. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile del servizio. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'articolo 21 ovvero sarà recuperato entro la metà del mese successivo.

3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. L.vo n. 151/2001;

- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;

- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;

- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

- siano pendolari;

- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti

- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

### **Art. 22**

#### **Banca delle ore**

1. È istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.

2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario nel numero massimo di 30 annuali.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario.

## **Capo III Ferie e festività**

### **Art. 23**

#### **Ferie, recupero festività sopprese e festività del santo patrono**

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

2. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione ed il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre di ogni anno.

3. Per quanto non previsto nel presente Capo, si rinvia al CCNL – Capo IV - artt. 28, 29 e 30.

#### **Art. 24 Festività infrasettimanali**

1. In applicazione degli articoli 22 e 24 del CCNL 2000, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista e non turnista dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

#### **Art. 25 Ferie e riposi solidali**

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

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

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse come per legge.

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

3. Ricevuta la richiesta, l'Ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

#### **Capo IV Permessi, assenze e congedi**

**Art. 26**

**Modalità di richiesta e di fruizione dei permessi, assenze e congedi**

1. Per la disciplina degli istituti di cui al presente Capo, si rinvia al Titolo V -Capo V del CCNL, dall'art. 31 all'art. 49.

**Capo V**

**Formazione del personale**

**Art. 27**

**Destinatari e processi della formazione**

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

2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.

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

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

5. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

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

7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

8. In sede di confronto possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.

9. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

10. In sede di confronto:

a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;

b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;

c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.

11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

12. Al finanziamento delle attività di formazione provvede a determinare la quota annua del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

**TITOLO V**

**TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Capo I**

**Lavoro a tempo determinato**

## Art. 28

### Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione

1. Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

## Capo II

### Lavoro a tempo parziale

#### Art. 29

#### Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale per il personale a tempo indeterminato non può superare il 50 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento motivato della percentuale massima sopra prevista.

2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda. Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.

3. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto oppure nega la stessa qualora:

a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;

b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;

c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.

4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

5. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:

a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. L.vo n. 81/2015;

b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;

c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;

d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;

e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;

f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;

g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge;

h) dipendenti pendolari.

6. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. L.vo n. 81/2015. Nelle suddette

ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.

7. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time.

## TITOLO VI SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

### Art. 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, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, come convertito in legge 21 giugno 2017, n. 96 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art. 38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

5. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2 si incontrano almeno una volta l'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

### Art. 31

#### **Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada**

1. Le parti, con specifico accordo, concordano le finalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4, lett. c), e 5, del D. L.vo n. 285/1992.

2. Una quota, determinata dalla Giunta comunale, integra le risorse del Fondo del salario accessorio per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

### Art. 32 Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera ai sensi dell'art. 56 *quinquies* del CCNL, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL;

b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70bis del CCNL.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

5. Per il personale impegnato nei servizi esterni il valore dell'indennità, con decorrenza 01 gennaio 2020, è determinato nella misura che verrà definita in sede di contrattazione decentrata integrativa annuale ed è liquidabile se l'attività è svolta per almeno 4 (quattro) ore giornaliere continuative.

6. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto nel presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente.

### **Art. 33 Indennità di funzione**

1. Al personale inquadrato nelle categorie C e D, appartenente al Servizio di Polizia Locale, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere erogata, ai sensi dell'art. 56sexies del CCNL, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti relativi al grado rivestito ed alle connesse responsabilità.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati, con decorrenza 01 gennaio 2020, in sede di contrattazione decentrata integrativa annuale.

4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 *quinquies*, comma 1.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL;

b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56 *quinquies* del CCNL;

d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70 *quinquies* del CCNL.

5. 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 CCNL.

6. Per quanto non previsto si rinvia all'art. 42 del presente CCDI.

## **TITOLO VII RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE**

### **Art. 34**

#### **Responsabilità disciplinare**

1. Per la disciplina degli istituti di cui al presente Titolo, si rinvia al Titolo III del CCNL, dall'art. 57 all'art. 63.

## **TITOLO VIII TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **Art. 35**

#### **Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione**

1. A decorrere dall'anno 2018 il "Fondo risorse decentrate" è costituito da un unico importo, determinato in conformità all'art. 31 del CCNL.

2. 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'Ente.

3. L'Ente invia ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett a) e b), del CCNL il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.

4. La costituzione complessiva del Fondo per le risorse decentrate è approvata annualmente dall'organo competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

5. In sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 5, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997.

6. L'Ente può destinare apposite risorse ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett b), del CCNL alla componente variabile di cui al comma 5, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

7. I progetti di miglioramento ed innovativi o di mantenimento, piani di lavoro ed altre iniziative anche pluriennali, di cui all'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL, sono contenuti nel piano della performance e sono finalizzati al miglioramento organizzativo e gestionale ovvero di mantenimento degli standard quali-quantitativi, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente.

8. Gli obiettivi di risultato ed i programmi di incremento della produttività sono orientati:

a. al miglioramento delle prestazioni collettive riferite a gruppi e/o unità operative e individuali legate ai servizi per la collettività e per l'utenza;

b. all'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi anche attraverso la rimodulazione degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;

c. all'accelerazione e semplificazione delle procedure relative alle attività interne, amministrative e di supporto;

d. alla maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico;

e. al recupero di efficienza ed economicità attraverso lo sviluppo organizzativo e gestionale ed il risparmio dei costi.

9. Ai sensi dell'art. 15, comma 7, del CCNL, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative per mancato utilizzo, si determina un incremento delle risorse decentrate, il cui utilizzo sarà oggetto di confronto sindacale ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. g), del CCNL.

10. Le quote di retribuzione di risultato non distribuite a causa del mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi prefissati diventano economie di bilancio, con contestuale ritorno nella disponibilità dell'Ente.

### Art. 36

#### Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo

1. L'Ente rende 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 trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo, quali le quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004.

2. Sono 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. L.vo n. 75/2017. Sono, altresì, rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

3. Le risorse annualmente disponibili sono utilizzate per gli istituti previsti dal contrattazione collettiva azionale e decentrata, nel rispetto ed in conformità all'art. 68 del CCNL.

4. Per i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi ovvero la "performance organizzativa" e la "performance individuale", si applicherà il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente.

5. Le parti annualmente, in sede di Contratto Decentrato Integrativo parte economica, destinano la quota parte stabile del Fondo risorse decentrate al finanziamento degli istituti di cui al CCNL ed al presente CCDI.

6. Le parti concordano che una percentuale significativa (almeno il 30%) del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del CCNL sia destinata ad incentivare la performance individuale.

7. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per gli istituti di cui all'art. 67, comma 1, del CCNL concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

8. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.

### Art. 37

#### **Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi obiettivi e destinata a valorizzare la performance**

1. La valutazione della performance riguarda sia la dimensione organizzativa che individuale, sulla base del sistema di valutazione adottato dall'Ente ed in conformità alla normativa vigente.

2. Il sistema di incentivazione del personale consiste nell'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi, rivolti a valorizzare la performance organizzativa ed individuale, secondo selettività e nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito.

3. L'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente ai compensi incentivanti destinati a valorizzare la performance organizzativa/individuale costituisce la base di calcolo per la determinazione del compenso individuale potenziale di ciascun dipendente nell'Area/Settore di appartenenza. La quantificazione delle risorse da destinare alle differenti Aree/Settori è determinata da uno specifico budget calcolato tenendo conto in parte del parametro stipendiale per categoria dei dipendenti assegnati.

4. Il parametro della categoria di appartenenza è individuato come segue:

Categoria	Parametro
A	100
B1	105
B3	110
C	120
D1	130
D3	135

5. L'attribuzione di tali risorse per la produttività alle singole Aree/Settori prevede la realizzazione degli obiettivi/progetti predefiniti nel PEG tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori ed assegnati alle singole strutture (performance organizzativa) dall'Amministrazione.

6. Sulla base di specifiche relazioni predisposte dai dirigenti delle Aree/Settori, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale/pesatura di raggiungimento degli obiettivi (performance organizzativa). Tale attestazione è fornita dallo Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.).

7. A seguito di tale operazione viene stabilito il budget definitivo di Area/Settore che corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto al budget iniziale del compenso potenziale dei dipendenti appartenenti alla struttura.

8. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.

9. Il valore di raggiungimento degli obiettivi è espresso nelle seguenti fasce percentuali:

- a) Annullamento completo del budget di Area/Settore se la percentuale di raggiungimento del risultato è uguale o minore al 20%;
- b) Riduzione, nella stessa misura del budget di Area/Settore se la percentuale di raggiungimento del risultato è compresa tra 21 e 80%;
- c) Utilizzazione dell'intero budget di struttura/servizio se la percentuale di raggiungimento del risultato è superiore all' 80%.

10. La valutazione delle prestazioni lavorative dei dipendenti incardinati nell'Area/Settore di appartenenza è effettuata dal Dirigente attraverso apposite schede che si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi per come definite dall'Ente (Sistema di misurazione e valutazione performance dell'Ente) e dal D. L.vo n. 150/2009 e s. m. e i. .

11. Gli obiettivi perseguiti possono comprendere anche progetti d'innovazione con assegnazione di uno specifico budget progettuale. Nel caso in cui allo stesso progetto partecipino più dipendenti, esso può essere ripartito non tenendo conto dell'inquadramento dei partecipanti, ma sempre con valutazione effettuata dal Dirigente secondo le regole e procedure di cui al presente articolo.

12. Le schede di valutazione di cui sopra sono valide anche ai fini delle progressioni economiche.

13. Le quote di incentivo alla performance, sia organizzativa che individuale, spettanti ad ogni singolo dipendente vengono ridotte in base alle assenze effettuate nell'anno di valutazione della performance, rispetto a quanto dovuto, secondo lo schema seguente:

Presenza	Percentuale di riduzione %
Presenza superiore al 75% di quanto dovuto	Nessuna riduzione
Presenza tra il 50% e fino al 75% di quanto dovuto	15%
Presenza tra il 25% e fino al 50% di quanto dovuto	50%
Presenza fino al 25% di quanto dovuto	Nessuna incentivazione

14. Ai fini del calcolo di cui al precedente comma saranno considerate tutte le assenze effettuate a qualunque titolo nell'anno di valutazione della performance, ad eccezione delle assenze per ferie, per recupero orario lavoro straordinario e di ogni altra assenza prevista espressamente come presenza dalla normativa vigente nel tempo.

15. Per quanto non previsto nel presente articolo si rinvia alla contrattazione collettiva nazionale ed al vigente Regolamento di misurazione e valutazione della performance.

## Art. 38

## Definizione di performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative e del restante personale, così come previsto dal D. L.vo n. 150/2009 e s. m. e i., è collegata agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di appartenenza ed al risultato individuale, inteso come grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ed alle competenze professionali risultanti dal comportamento lavorativo nel periodo di riferimento, con una significativa differenziazione dei giudizi.

2. La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'Ente e nel rispetto delle disposizioni previste dal D. L.vo n. 150/2009 e s. m. e i..

3. In ogni caso, la attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa ed all'efficienza del lavoro pubblico.

4. I compensi destinati a incentivare la performance individuale devono essere corrisposti ai dipendenti interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione della stessa, in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione.

5. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

6. I Dirigenti, nell'assegnazione e distribuzione tra il personale assegnato degli incentivi alla produttività, sia quella in funzione degli obiettivi di servizio previsti nel PEG che quelli finalizzati alla realizzazione di progetti di innovazione, dovranno ispirarsi a principi di perequazione tendenti all'equilibrio delle risorse disponibili tra i dipendenti, al fine di assicurare una pari opportunità di accesso di quest'ultimi ai sistemi di implementazione del reddito individuale.

7. Ai fini dell'applicazione del precedente comma 6 assumono rilievo i seguenti incentivi, liquidati nell'anno di valutazione della performance, al netto delle quote contributive a carico dell'Ente:

a) gli incentivi per funzioni tecniche *ex art. 113 del D. L.vo n. 50/2016*;

b) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, ai sensi della legge n. 326/2003 ed art. 6 del C.C.N.L. del 09/05/2006;

c) i compensi incentivanti connessi all'attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 557, della legge n. 662/1996, art. 59, comma 1, lett. p), del D. L.vo n. 446/1997 ed art. 1, comma 1091, della legge n. 145/2018;

d) i compensi incentivanti connessi all'attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della legge n. 145/2018.

8. A garanzia di tale sistema perequativo, si effettuerà una riduzione degli incentivi legati alla produttività, legata alla performance individuale, in relazione all'ammontare degli introiti assegnati a ciascun dipendente e derivante da altre attività non connesse alla produttività suddetta (*piani di zona; censimento; compensi contenzioso avvocatura, tributario; compensi funzioni tecniche, compensi Istat, ecc....*) ovvero:

Compenso per incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge percepito nell'anno	Percentuale di riduzione performance %
Fino a 500,00 euro	Nessuna riduzione
Compreso nella fascia tra 500,01 e 1.000,00 euro	10% in misura proporzionale
Compreso nella fascia tra 1.000,01 e 2.000,00 euro	20% in misura proporzionale
Compreso nella fascia tra 2.000,01 e 3.000,00 euro	30% in misura proporzionale
Superiore a 3.000,00	40% sempre in misura proporzionale

9. Il principio di cui sopra trova applicazione anche per l'indennità di risultato spettante al personale incaricato di posizione organizzativa in relazione all'ammontare degli introiti derivanti da altre attività non connesse all'incarico. In particolare, la retribuzione di risultato spettante sarà oggetto di riduzione nel caso in cui i dipendenti abbiano percepito, nell'anno di valutazione della performance, ai sensi della specifica disciplina vigente, altri compensi tra quelli previsti dall'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL, secondo lo schema seguente:

Compensi ex art. 18, c. 1, lett. h), percepiti nell'anno	Percentuale di riduzione %
Fino a 2.000,00 euro	Nessuna riduzione
Compreso nella fascia tra 2.000,01 e 3.000,00 euro	10% in misura proporzionale
Compreso nella fascia tra 3.000,01 e 4.000,00 euro	20% in misura proporzionale
Compreso nella fascia tra 4.000,01 e 5.000,00 euro	30% in misura proporzionale
Superiore a 5.000,00	40% sempre in misura proporzionale

10. Gli importi indicati nelle precedenti tabelle, rinvenienti da disposizioni di legge, sono definiti al netto degli oneri fiscali a carico dell'Ente, per competenza e non per cassa.

11. Le risorse derivanti dall'applicazione delle riduzioni di cui ai precedenti commi saranno ripartite tra tutti il personale al quale non è stata applicata la riduzione di cui sopra.

12. Il personale a tempo determinato concorre all'attribuzione dell'incentivo in misura proporzionale alla durata del rapporto di lavoro, nel caso in cui, nell'anno di valutazione della performance, abbiano prestato servizio per almeno 6 (sei) mesi.

### Art. 39

#### Differenziazione del premio individuale (art. 69 CCNL 2018)

1. I dirigenti, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dell'Ente, possono attribuire, al 5% del proprio personale premiato e tra chi ha conseguito valutazioni più elevate (almeno un punteggio superiore a 900/1000), una maggiorazione differenziata del premio individuale nella misura percentuale di seguito riportata:

per la Cat. A e B maggiorazione del 10%;

per la Cat. C e D maggiorazione del 20%.

### Art. 40 Performance organizzativa

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa riguarda i risultati dell'Ente, valutati considerando lo stato economico-finanziario, lo stato organizzativo, le conseguenze nella realizzazione dei programmi e progetti previsti nella programmazione dell'Ente ed il grado della soddisfazione dei cittadini.

2. La performance organizzativa esprime il risultato che un'intera organizzazione dell'Ente, con le sue singole articolazioni, consegue ai fini del raggiungimento degli obiettivi determinati e prefissati.

3. La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'Ente e nel rispetto delle disposizioni previste dal D. L.vo n. 150/2009 e s. m. e i..

### Art. 41

#### Indennità condizioni di lavoro (Art. 70 bis CCNL 2018)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera, in condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori, è corrisposta, ai sensi dell'art. 70-bis del CCNL, una unica "indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è giornaliera ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

3. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento della prestazione lavorativa.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL;

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.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

5. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa annuale relativa al riparto ed utilizzo del Fondo risorse decentrate, sulla base delle effettive disponibilità delle risorse economiche e dei seguenti criteri: a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente; b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.

6. Si individuano i seguenti fattori rilevanti disagio:

- 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;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- 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; polizia mortuaria.

6.1 Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (*di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.*); non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

6.2. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

7. Si individuano i seguenti fattori rilevanti rischio:

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

7.1 Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che

comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

7.2 L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

8. Si individuano i seguenti fattori rilevanti maneggio valori: dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

8.1 È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aenti diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente.

8.2 L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili e dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

9. Qualora al personale competa l'indennità di più condizioni di cui alle lettere a) b) e c) l'indennità è commisurata al valore più alto delle tre.

10. L'indennità non potrà essere riconosciuta in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale. Pertanto, l'importo dell'indennità deve essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, ecc.).

11. Il Dirigente dell'Area/Settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

#### Art. 42

#### Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinque del CCNL 2018)

1. Le parti, di comune accordo, confermano, per l'anno 2019, le attuali indennità per specifiche responsabilità, fermo restando che le parti, entro il mese di gennaio 2020, si incontreranno per determinare criteri e modalità per l'erogazione dell'istituto.

#### Art. 43

#### Compensi derivanti da norme di legge

1. L'Ente, sulla base di specifiche norme di legge o regolamentari, corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche; funzioni tecniche e funzioni in materia di accertamento e lotta all'evasione tributi comunali.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge o di regolamento.

#### Art. 44

#### Messi notificatori

1. In applicazione dell'art. 67, comma 3, lett. f), del CCNL, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 50% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.

2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, mediante apposita determinazione del Responsabile del Settore Economico-Finanziario.

## **TITOLO IX ALTRE DISPOSIZIONI**

### **Art. 45**

#### **Smart working. Telelavoro**

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

2. L'accesso allo smart working ed al telelavoro non comportano alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.

3. In via sperimentale e ove si ravvisa l'opportunità, l'Ente, nell'arco della vigenza del presente CCDI, si riserva di proporre un accordo per la predisposizione ed attuazione di un progetto di smart working ovvero di telelavoro, con l'indicazione del personale da impegnare nei servizi.

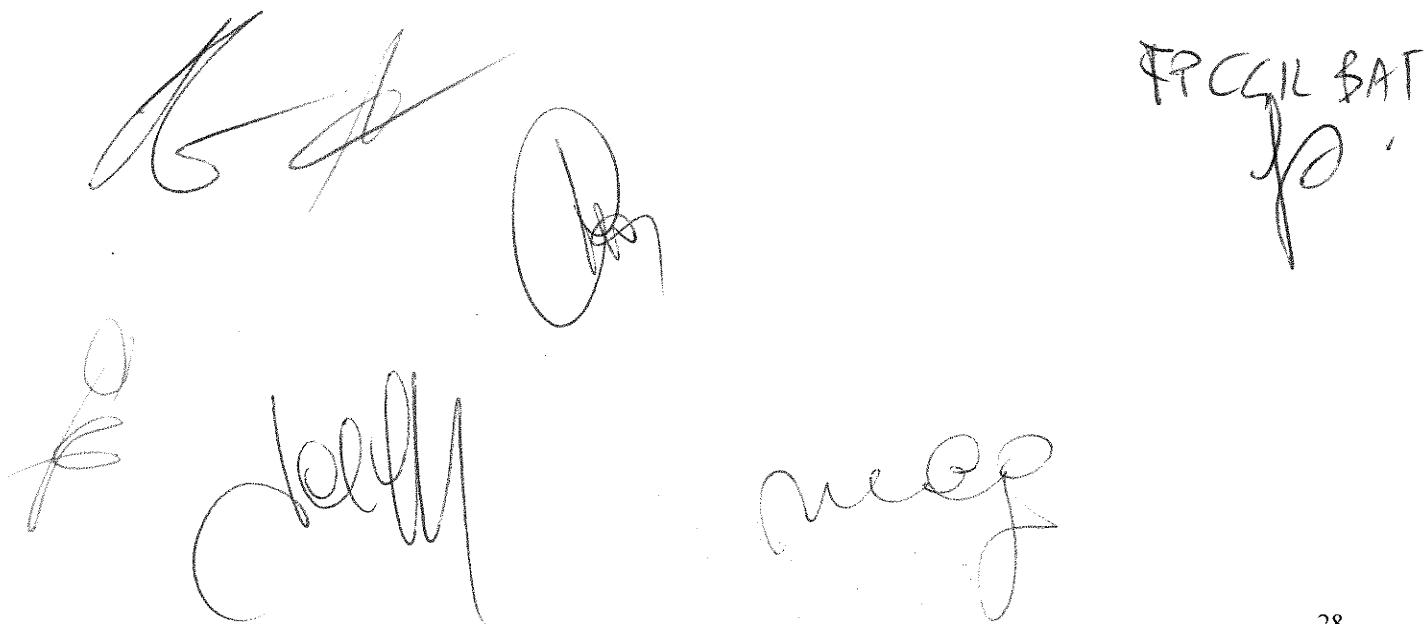
4. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di smart working o telelavoro dandone specifica motivazione.

### **Art. 46**

#### **Salute e sicurezza**

1. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2, del presente CCDI, alla presenza del R.L.S., almeno una volta l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Ente.



The image shows several handwritten signatures in black ink, likely representing the signatures of the parties involved in the collective contract. The signatures are diverse in style and are positioned across the bottom of the page. One signature on the right is clearly legible as 'FRCCGIL BAT'.