

# COMUNE di TORRE di MOSTO

Città Metropolitana di Venezia

## CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019 - 2021

(parte normativa - materie riservate alla contrattazione)



### Verbale della Delegazione Trattante

L'anno 2019, il giorno ventiquattro del mese di maggio, presso la Residenza Municipale di Torre di Mosto, Piazza Indipendenza n. 1, si è riunita la Delegazione Trattante prevista dall'art. 7 del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018, cos' composta:

▲ **Delegazione Trattante di Parte Pubblica costituita da:**

Segretario Comunale - Dott. ANDROSONI Alessandro (delibera GC n. 63 del 06/06/2018)

▲ **Delegazione Trattante di Parte Sindacale costituita da:**

**R.S.U. Aziendale:** mancante in quanto dimissionaria;

**OO.SS. Territoriali:** CGIL Funzione Pubblica Metropolitana di Venezia- Franca Vanto  
CISL FP Venezia - Carlo Alzetta

per la discussione, trattazione ed approvazione dell'Accordo Decentrato - Parte Normativa - il cui testo è allegato al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale.

Il Segretario Comunale informa che con atto Prot. 3469 del 9 maggio 2019, il responsabile dell'Uff. Personale ha dichiarato la decadenza della RSU del Comune di Torre di Mosto, composta da n. 1 componente, Sig. Marchesin Andrea, per effetto delle sue dimissioni per mobilità verso altro Ente, a far data dal 18 gennaio 2019.

Nelle more dalla rielezione della nuova RSU aziendale, le parti concordano e convengono di procedere con l'approvazione e sottoscrizione del contratto decentrato integrativo del Comune di Torre di Mosto, con la componente territoriale delle OO.SS. rappresentative a livello di ente, per le materie previste all'art. 7 del CCNL 2018.

Le parti, dopo aver esaminato la proposta di accordo, danno atto che essa è conforme alle disposizioni del CCNL 2018 ed alle intese intervenute tra loro. Lo sottoscrivono pertanto in tutte le sue pagine unitamente al presente verbale.

#### **La Delegazione Trattante di Parte Pubblica**

Segretario Comunale Dott. Alessandro ANDROSONI

#### **La Delegazione Trattante di Parte Sindacale**

**OO.SS. Territoriali** CGIL FP Franca VANTO  
CISL FP Carlo ALZETTA



# *Comune di Torre di Mosto*

Città Metropolitana di Venezia

## **CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019 – 2021**

**(parte normativa - materie riservate alla contrattazione)**

A. L. Or

## Sommario

<b>Titolo I</b>	<b>Disposizioni generali</b>
Art. 1	Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
Art. 2	Interpretazione autentica
Art. 3	Personale in distacco sindacale
<b>Titolo II</b>	<b>Relazioni sindacali</b>
Art. 4	Obiettivi e strumenti
Art. 5	Assemblee sindacali
Art. 6	Diritti e agibilità sindacali
<b>Titolo III</b>	<b>Politiche per lo sviluppo delle risorse umane</b>
Art. 7	Sicurezza nei luoghi di lavoro
Art. 8	Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.
Art. 9	Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.
Art. 10	Produttività, miglioramento ed incremento dei servizi
Art. 11	Differenziazione premio individuale
Art. 12	Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa
Art. 13	Progressione economica orizzontale
<b>Titolo IV</b>	<b>Compensi per particolari attività o responsabilità</b>
Art. 14	Principi generali
Art. 15	Indennità condizioni di lavoro
Art. 16	Indennità per specifiche responsabilità art.70 quinquies comma 2)
Art. 17	Indennità per specifiche responsabilità art.70 quinquies comma 1)
<b>Titolo V</b>	<b>Sezione Polizia Locale</b>
Art. 18	Indennità di servizio esterno. Art.56-quinquies
Art. 19	Indennità di funzione. Art.56-sexies
Art. 20	Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato. Art.56-ter
Art. 21	Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada. Art.56-quater
<b>Titolo VI</b>	<b>Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro</b>
Art. 22	Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
Art. 23	Indennità di reperibilità
Art. 24	Indennità di turno
Art. 25	Lavoro straordinario
Art. 26	Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale
Art. 27	Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita
Art. 28	Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale
Art. 29	Individuazione delle ragioni che consentono di elevare fino ad ulteriori 6 mesi l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali
Art. 30	Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità
Art. 31	Welfare integrativo
<b>Titolo VII</b>	<b>Disposizioni finali</b>
Art. 32	Disposizioni finali e transitorie

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### **Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Torre di Mosto, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, con contratto di formazione e lavoro, compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale a far data dal 01.01.2019.
3. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salva espressa apposizione del termine o individuazione specifica del periodo o disdetta delle parti ovvero diversa disposizione della normativa generale e del Ccnl di riferimento.
4. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività. Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto Decentrato Integrativo di norma entro il 31 marzo di ogni anno. L'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale entro trenta giorni dall'approvazione del PEG.

### **Art. 2 - Interpretazione autentica**

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente CCDI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del CCDI hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

### **Art. 3 - Personale in distacco sindacale**

1. Ai fini della disciplina contenuta nell'art. 39 del Ccnl 22.01.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del Ccnq 07.08.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire la retribuzione eventualmente in godimento al momento del distacco, comprese le indennità e retribuzione di posizione, è considerato ai fini della progressione economica orizzontale. I costi relativi alla retribuzione accessoria del personale in distacco sindacale, non gravano sul fondo risorse decentrate, ma vengono computate ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli art. 14 e 15 del Ccnq 07.08.1998 e nella vigente legislazione (art.1-bis del D.L. n. 559/96, convertito in legge n. 5/1997).

 2   

## TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

### Art. 4 - Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola 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, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
  - informazione;
  - confronto;
  - organismi paritetici di partecipazione.
4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
5. Per quanto riguarda il modello delle relazioni sindacali e le materie ad esse demandate si rimanda agli articoli da 4 a 10 del Ccnl 21.05.2018.
6. Le parti concordano sull'utilizzo dei tavoli tematici quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al tavolo negoziale. Per specifiche questioni di particolare interesse o complessità o che richiedano particolari approfondimenti anche di natura tecnica, gli incontri vengono svolti durante il normale orario di lavoro.

### Art. 5 - Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al servizio personale con tre giorni di calendario consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. I Responsabili di Settore trasmettono al servizio personale l'elenco dei dipendenti partecipanti entro i tre giorni lavorativi successivi all'assemblea. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento dalla sede di lavoro al luogo di svolgimento dell'assemblea sindacale.
4. Qualora, per esigenze dell'amministrazione, l'assemblea si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con il Responsabile del Settore.
5. L'amministrazione mette a disposizione i locali per lo svolgimento dell'assemblea, compatibilmente con le attività di servizio.

### Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di



3



cui all'art. 7 comma 2 del Ccnl 21.05.2018;

2. Le Rsu e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'Amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal Ccnq 04.12.2017. L'Amministrazione informa periodicamente la RSU e le OO.SS. delle ore residue distinte per tipologia.

3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano con congruo anticipo al servizio personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.

4. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

### **TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**

#### **Art. 7 - Sicurezza nei luoghi di lavoro (art.7 comma 4 lett. m)**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevedono gli artt. 15 e 18, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

2. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.

3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza, il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità condizioni di lavoro.

4. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.

5. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.

6. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

#### **Art. 8 - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.**

1. La determinazione annuale del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. Quest'ultima invia ai soggetti sindacali aziendali e territoriali il prospetto di quantificazione del fondo, anche provvisorio, e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.

2. Secondo quanto previsto dall'art. 67 del Ccnl 2016/2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti. In caso di diminuzione degli stanziamenti a favore delle posizioni organizzative, anche a



seguito di nuovi assetti organizzativi, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del fondo risorse decentrate di parte stabile, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dal citato art. 67. Nel caso l'ente intendesse aumentare l'ammontare delle risorse da destinare alle posizioni organizzative (nuovo assetto, nuova pesatura..) è necessario l'accordo con le parti sindacali (art.7 comma 4 lett u).

3. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art. 67 del Ccnl 21.05.2018.

#### **Art. 9 - Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo. (art.7 comma 4 lett a)**

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, le quote dell'indennità di comparto di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) e c) del Ccnl 22.01.2004, l'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31 comma 7 secondo periodo del Ccnl 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del Ccnl 05.10.2001, le indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex VIII q.f. non titolare di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 37 comma 4 del Ccnl 06.07.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67 commi 1 e 2 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

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

- a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi: "performance organizzativa" e "performance individuale";
- b) indennità condizioni di lavoro;
- c) indennità di turno e di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24 comma 1 del Ccnl 14.09.2000;
- d) compensi per specifiche responsabilità;
- e) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della polizia locale);
- f) compensi previsti da disposizioni di legge, ivi compresi i compensi Istat;
- g) compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del Ccnl 14.9.2000;
- h) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;
- i) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da "piani di razionalizzazione" di cui all'art. 16 comma 5 D.L. n. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).

3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 del Ccnl 21.05.2018, e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse. Qualora non sussistano sufficienti risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo percentuale.

#### **Art. 10 – Produttività, miglioramento e incremento dei servizi (art. 7 comma 4 lett b)**

1. La contrattazione definisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

2. Il sistema si basa sulla misurazione e valutazione di due componenti:

- a) i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati ("cosa è stato fatto");
- b) i comportamenti organizzativi tenuti, ossia le competenze dimostrate nella prestazione ("come è stato fatto").

Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "Performance organizzativa" e "Performance individuale" ed indirizzate alla retribuzione della relativa performance.

3. Il fondo destinato alla produttività del personale non titolare di posizione organizzativa viene



suddiviso annualmente come segue:

- una quota pari al 70% del fondo è destinata a premiare la performance organizzativa;
- il restante 30% è destinato a premiare la performance individuale.

Ai fini dell'assegnazione del budget di settore, per entrambe le fattispecie si tiene conto della presenza in servizio (se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno, tempo pieno o part time, assenze per qualsiasi motivo ad eccezione di quelle elencate al punto 6).

4. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate alla **performance organizzativa**, viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente, dell'area, del settore, del servizio, con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del PEG. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente, collegandone analiticamente gli esiti al budget assegnato secondo le tabelle sottostanti:

Indicatori di performance	Sufficiente raggiungimento degli obiettivi	Soddisfacente raggiungimento degli obiettivi	Discreto raggiungimento degli obiettivi	Pieno raggiungimento degli obiettivi
Percentuale di raggiungimento degli obiettivi	da 51% a 64,99%	da 65% a 79,99%	da 80% a 94,99%	da 95% a 100%
Quota percentuale di produttività organizzativa erogata	70%	80%	90%	100%

Le eventuali risorse di performance organizzativa che per effetto della valutazione non vengono distribuite, sono destinate alla performance individuale.

5. Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della **performance individuale** si prevede un processo che, partendo dagli obiettivi di performance dell'Ente, individui i comportamenti organizzativi, le capacità, le competenze e le conoscenze dell'individuo. Verrà quindi valutato il livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'ambito organizzativo di riferimento. In relazione a quanto finora detto, i valutatori di ciascuna area, previo tavolo di confronto con i valutatori delle altre aree, in sede di Organismo di valutazione, stabiliscono le modalità affinché nell'attribuzione dei punteggi si assicuri il principio dell'omogeneità di valutazione tra le aree.

6. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate le assenze relative a: infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 DPR 08.02.2001, permessi legge 104/1992, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, congedi per le donne vittime di violenza.

7. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, alle condizioni tutte specificate nel presente Ccdi.

8. La performance individuale verrà distribuita secondo le schede di valutazione predisposte dall'ente.

9. La scheda di valutazione viene consegnata ai dipendenti i quali, entro il termine di 7 giorni, possono formulare richiesta di riesame. In tal caso l'Organismo di valutazione (ODV) convoca il dipendente interessato, con l'eventuale assistenza di un procuratore e/o rappresentante dell'organizzazione

sindacale cui il dipendente conferisce mandato, entro 7 giorni dalla richiesta. L'ODV decide entro 10 giorni dando espressa comunicazione al ricorrente.

### **Art. 11 - Differenziazione premio individuale**

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art. 68 comma 2 lett. b) del Ccnl 21.05.2018, che si aggiunge alla quota di detto premio.
2. La misura di detta maggiorazione, non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. Il sistema viene applicato per settore. La metodologia si articola nelle seguenti fasi:
  - a) definizione, in sede di contrattazione integrativa decentrata, dell'entità delle risorse destinate alla performance individuale e del numero di dipendenti che avranno diritto alla maggiorazione (1 per settore);
  - b) calcolo del valore medio teorico del premio di performance individuale: risorse di settore destinate alla performance individuale diviso numero di dipendenti del settore valutati ai fini della performance individuale;
  - c) quantificazione della maggiorazione: 30% del valore medio teorico del premio performance individuale;
  - d) valutazione dei dipendenti;
  - e) attribuzione della maggiorazione al dipendente con la valutazione maggiore rispetto agli altri dipendenti del settore.
4. Ai fini del presente articolo, l'Ufficio alle dipendenze della Giunta viene considerato parte del Settore Amministrativo.
5. Le risorse eventualmente non assegnate ai sensi del presente articolo, nel caso in cui nessun dipendente abbia una valutazione maggiore rispetto agli altri dipendenti del settore, sono destinate alla performance individuale del settore medesimo.

### **Art. 12 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa (art.7 comma 4 lett v)**

1. La valutazione avviene con cadenza annuale, nell'anno successivo a quello di riferimento. In caso di valutazione negativa l'incarico di titolare di posizione organizzativa cessa a decorrere dalla data di adozione del provvedimento di revoca, determinando contestualmente la perdita della retribuzione di posizione da parte del dipendente titolare (in tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza). Il punteggio attribuito a ciascun titolare di posizione organizzativa, a consuntivo delle funzioni e dell'attività svolta nel corso dell'anno considerato, è determinato principalmente in funzione dei risultati conseguiti in riferimento agli obiettivi assegnati nel PEG.
2. La modalità di valutazione tende a privilegiare l'effettivo conseguimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati all'atto del conferimento dell'incarico di titolarità e successivamente all'atto dell'assegnazione degli obiettivi.

### **Art. 13 - Progressione economica orizzontale (art.7 comma 4 lett c)**

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato.



3. Le parti annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo destinano una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.

4. Gli incrementi delle posizioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

6. Le progressioni economiche sono attribuite 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 anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento. Per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrata nel periodo intercorrente dall'ultima posizione economica acquisita e si misura attribuendo un punteggio per ogni anno o frazione di anno trascorso dal conseguimento dell'ultima posizione economica. Qualora il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del triennio considerato sia rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi. Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato, ovvero si debba valutare del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

7. Ai fini dell'accesso alla progressione economica, si stabiliscono i seguenti **criteri di valutazione**:

- **Esperienza acquisita**: si intendono tutti i periodi di attività maturati e svolti all'interno di un ente locale, ossia anzianità, fino alla data di decorrenza della progressione. Il servizio prestato nella medesima categoria e posizione economica viene valutato 1 punto per anno; le frazioni d'anno vengono considerate in dodicesimi; non sono prese in considerazione le frazioni di mese.

- **Impegno, valutazione delle prestazioni, risultati ottenuti**: si fa riferimento al sistema di valutazione utilizzato per la suddivisione del fondo per la produttività individuale. La valutazione delle prestazioni è data dalla media dei punteggi attribuiti con le schede di valutazione della prestazione individuale degli ultimi tre anni precedenti quello di decorrenza della progressione economica. La valutazione così determinata verrà successivamente riproporzionata sulla base dei parametri di seguito stabiliti, ai fini della pesatura dei punteggi.

8. Si conviene di applicare i seguenti parametri di **pesatura dei punteggi**:

categoria	esperienza acquisita	valutazione della prestazione	totale
B	6	4	10
C	5	5	10
D	4	6	10

9. **Requisiti** di ammissione alla selezione sono:

- anzianità di almeno ventiquattro mesi nella posizione economica immediatamente precedente;
- essere in servizio presso l'ente al 1° gennaio dell'anno in cui si effettuano le progressioni;
- assenza, nel biennio precedente, di sanzioni disciplinari superiori alla censura;
- valutazione media individuale di almeno 70/100.

10. I dipendenti ammessi alla selezione che hanno già beneficiato della progressione nell'arco del triennio, saranno penalizzati applicando un punteggio pari a 1 nella valutazione dell'esperienza acquisita.

11. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende (compreso il personale in distacco sindacale), ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le

eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

12. Con cadenza annuale vengono individuate le risorse destinate alle progressioni economiche e la loro distribuzione tra categorie.

13. Sulla base dei dati agli atti, l'Ufficio Personale predisporrà la graduatoria di merito per ogni categoria. Dopodiché verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse stabilite per ciascuna categoria. In caso di parità in graduatoria, ha precedenza il dipendente che ha accumulato nell'Ente una maggiore anzianità nell'ultima posizione economica; in caso di ulteriore parità, si valuta l'anzianità di servizio nella categoria di riferimento; in caso di ulteriore parità si considererà l'anzianità di servizio complessiva, e, in situazione ancora paritaria, si privilegerà il più anziano di età. Le somme che residuano dalle progressioni per categoria, non sufficienti a finanziare la progressione di una unità di personale della specifica categoria, saranno sommate ed utilizzate per l'avanzamento utile dei dipendenti che abbiano assicurata la copertura finanziaria. A tal fine si privilegerà il dipendente che avrà la valutazione più alta tra gli esclusi.

#### TITOLO IV - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

##### Art. 14 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time). L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari.

3. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

4. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

5. Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

##### Art. 15 - Indennità condizioni di lavoro (art.7 comma 4 lett d)

1. Gli enti corrispondono una "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. Si individua il seguente fattore rilevante di **disagio**: 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; altri casi urgenti ed improcrastinabili, da valutare di volta in volta. La prestazione deve essere richiesta dai seguenti soggetti: Sindaco o Responsabile del settore nell'ambito della cui competenza rientra la prestazione richiesta. Il Responsabile del Settore competente è tenuto a comunicare all'Ufficio Personale l'avvenuta prestazione, entro 5 giorni dalla data della prestazione stessa. L'indennità viene quantificata nell'importo giornaliero di € 10,00.

3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **rischio**: a) utilizzo di materiali (agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi da lavoro (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; b) servizio svolto al di fuori della sede comunale, per la notifica di atti presso il domicilio dell'utenza.

L'indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di svolgimento degli specifici servizi sopra descritti, prestati nell'arco del mese.

Sulla base di quanto sopra, si individuano le seguenti figure professionali quali beneficiarie dell'indennità: operai del servizio manutentivo, messi comunali.

L'indennità viene quantificata nei seguenti importi giornalieri:

- fattispecie di cui alla lettera a): € 1,70;
- fattispecie di cui alla lettera b): € 1,50.

4. Si individuano i fattori implicanti **maneggio valori** come segue: ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", con assunzione di responsabilità e obbligo di resoconto, anche verso organi esterni all'ente, 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. Il personale con funzioni di agente contabile viene suddiviso in tre fasce a seconda dei valori di cassa maneggiati:

- a) media mensile di valori di cassa maneggiati da € 1.000,00 a € 2.151,90;
- b) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 2.151,90 ed € 4.303,81;
- c) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 4.303,81.

L'indennità viene quantificata nei seguenti importi giornalieri:

- € 1,00: media mensile di valori di cassa maneggiati da € 1.000,00 a € 2.151,90;
- € 1,25: media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 2.151,90 ed € 4.303,81;
- € 1,55: media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 4.303,81.

Sulla base di quanto sopra, si individuano le seguenti figure professionali quali beneficiarie dell'indennità: economo comunale.

5. L'indennità di cui al presente articolo viene erogata limitatamente ai giorni di effettiva prestazione del servizio. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, nonché, a seconda della fattispecie, sulla base della comunicazione del Responsabile di Settore (fattispecie "disagio"), della comunicazione del Responsabile di Settore, attraverso i dati del registro delle notifiche (fattispecie "rischio", messi comunali) nonché dei rendiconti annuali resi dagli agenti contabili (fattispecie "maneggio valori"). Le indennità corrispondenti alle fattispecie sopra descritte possono essere cumulate.

#### **Art. 16 - Indennità per specifiche responsabilità art.70-quinquies comma 2**

1. Ai sensi dell'art.70-quinquies, comma 2, del Ccnl 21/05/2018, è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di Responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

3. La misura dell'indennità è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate. Viene erogata annualmente, in un'unica soluzione, di norma entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione.

4. Le indennità di cui al comma 1 non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 15 del presente contratto. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

**Art. 17 - Indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies comma 1 (art.7 comma 4 lett f)**

1. Ai sensi dell'art.70-quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3000,00 annui lordi per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

2. L'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità è da ritenersi aggiuntivo rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, e deve essere appositamente e formalmente individuato dai competenti Responsabili di Settore in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

3. Il conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve avvenire con atto scritto, adeguatamente motivato, e per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).

4. Ai fini del riconoscimento dell'indennità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese:

- a) coordinamento, non occasionale, di più attività e/o soggetti esterni ed interni sia nella fase di programmazione delle attività che nella fase di gestione, compresa la responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro, intendendo per tali, gruppi con un numero di collaboratori direttamente coordinati e/o condotti non inferiore a due;
- b) responsabilità di procedimenti complessi e/o rilevanti e/o gestione di attività di particolare complessità tecnica con elevata autonomia operativa;
- c) responsabilità connesse all'affidamento, con atto formale, di specifiche attività non direttamente riconducibili all'attività normalmente svolta;
- d) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
- e) responsabilità inerenti alla sostituzione del responsabile di settore.

4. Ai fini dell'erogazione dell'indennità si stabilisce il seguente criterio di quantificazione, da riproporzionare nel rispetto del budget di settore, nonché del limite massimo delle risorse stanziato nei più recenti accordi integrativi aziendali: ad ogni fattispecie di cui alle lettere del precedente comma, è attribuito l'importo massimo di € 600,00.

5. L'indennità può essere soggetta a revisioni, integrazioni e revoca. Viene erogata annualmente, in un'unica soluzione, di norma entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione. Essendo legata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni attribuite, l'indennità viene proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato, nonché, in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, in misura corrispondente alla percentuale di part-time. Si considera mese di servizio prestato/utile, quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi. Assenze, per qualsiasi motivo, in numero tale da ridurre a meno di 15 giorni effettivi il servizio prestato nel mese, danno luogo alla corrispondente riduzione.

6. La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo, è oggetto di accordo in contrattazione decentrata, nei limiti massimi del budget destinato all'istituto nei più recenti accordi integrativi aziendali - comprensivo anche dell'indennità di funzione di cui al successivo art. 17 -

ammontante a € 6.000,00, nonché tenendo in considerazione la ricognizione interna tra i Responsabili di Settore, ed escludendo in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei Responsabili di settore, che abbiano un impatto economico sul fondo.

## TITOLO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE

### **Art. 18 - Indennità di servizio esterno. Art. 56-quinquies (art.7 comma 4 lett e)**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, per almeno metà dell'orario lavorativo giornaliero, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: da € 1,00 a € 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'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
  - dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
  - dalla certificazione del Responsabile del servizio/Comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per almeno metà della giornata lavorativa.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno;
  - b) è cumulabile con l'indennità di vigilanza, di cui all'art. 37 comma 1 lett. b) del CCNL 06.07.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d) non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis CCNL 21.05.2018.
5. Si quantifica l'indennità giornaliera in parola in € 1,00 per giornata lavorativa avente le caratteristiche sopra descritte (svolgimento di servizi esterni per almeno metà dell'orario giornaliero).

### **Art. 19 - Indennità di funzione. Art. 56-sexies (art.7 comma 4 lett w)**

1. Al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere attribuita una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Tale indennità sostituisce, per il personale della Polizia Locale, l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 15; è cumulabile con l'indennità di turno, di servizio esterno, di vigilanza, nonché con il compenso per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi. L'importo dell'indennità viene determinato tenendo conto del grado rivestito e delle connesse responsabilità, delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente, da corrispondere per dodici mensilità.
3. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare i fondi per l'indennità di funzione e per l'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 15, nei limiti massimi del budget destinato all'istituto nei più recenti accordi integrativi aziendali, ammontante a € 6.000,00. La conferenza dei Responsabili di settore, unitamente al Comandante della Polizia Locale, provvede al riparto della somma tra i vari settori, considerando quale parametro il numero di dipendenti per settore, e tenendo conto degli stanziamenti stabiliti nei recenti accordi integrativi aziendali (nello specifico, il budget del Settore Polizia Locale ammonta a € 650,00).



4. Qualora il personale della polizia locale abbia già attribuita la responsabilità ai sensi dell'ex art. 17 comma 2 lett. f) del Ccnl 01.04.1999, l'indennità di funzione sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità anche nella misura dell'importo attribuito.

5. A specificazione di quanto previsto dal presente articolo si stabilisce che l'indennità annua è frazionata in ragione mensile per dodici mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi), ed è riproporzionata in base a lavoro ad orario ridotto (part time).

#### **Art. 20 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato. Art. 56-ter**

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del Ccnl del 14.9.2000.

2. 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 01.04.1999 e all'art. 38 comma 3 del Ccnl 14.09.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del Ccnl 01.04.1999.

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 dall'ente.

#### **Art. 21 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada. Art. 56-quater**

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota determinata ai sensi dell'art. 208 commi 4 lett. c) e 5 del D. Lgs. n. 285/1992, sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale: erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tali obiettivi rientrano nel PEG secondo la disciplina dell'art. 67 comma 5 lett. b) del Ccnl 21.05.2018.

### **TITOLO VI - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

#### **Art. 22 - Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art.7 comma 4 lett g)**

1. In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68 comma 2 lett. g) del Ccnl 21.05.2018, ed inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).

2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, collegate alle relative regolamentazioni / disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:

- art. 67 comma 3 lett.a Ccnl 21.05.2018: somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge

449/1997, consistenti in proventi da sponsorizzazioni, proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti a titolo oneroso consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o comunque per prestazioni verso terzi paganti non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

- art. 67 comma 3 lett.c Ccnl 21.05.2018: somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, consistenti in incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017) ed incentivi per il recupero dell'evasione ICI (art. 59 comma 1 lett. p) D.Lgs. 446/1997).

- art. 70-ter Ccnl 21.05.2018: compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

- art. 16 comma 5 D.L. n. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011): attuazione di piani di razionalizzazione, conformemente a quanto previsto dall'art. 6 del D. Lgs. n. 141/2011.

### **Art. 23 - Indennità di reperibilità**

1. Per il servizio manutentivo, facente capo al Settore Tecnico, è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67 del Ccnl 21.05.2018. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. Viene previsto, inoltre, il servizio di reperibilità nell'ambito dell'Ufficio di Stato Civile, in presenza di almeno tre giornate festive consecutive, per assicurare la corretta funzionalità del servizio relativamente alla formazione degli atti di morte e al rilascio dell'autorizzazione alla inumazione, tumulazione e cremazione.

3. In caso di chiamata, il dipendente deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti.

4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità. L'ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.

5. Il dipendente può essere chiamato durante la reperibilità per i casi previsti dal servizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed imprevisto che richieda la messa in sicurezza dei luoghi o l'eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie, o di supplenza del personale in caso di assenza.

6. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestatato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

7. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso.

8. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

9. Il servizio è gestito dal Responsabile di Settore, che organizza il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'ente.



10. In sede di contrattazione integrativa, è possibile elevare il compenso fino ad un massimo di € 13,00 per dodici ore al giorno. (art.7 comma 4 lett. i)

11. Per quanto non previsto dal presente articolo si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

#### **Art. 24 - Indennità di turno**

1. L'indennità di turno è riconosciuta al personale del servizio Polizia Locale. L'indennità spetta solo in caso di rotazione degli addetti in prestabilite articolazioni giornaliere con distribuzione mensile, equilibrata ed avvicendata, dei turni di lavoro.

2. Per quanto non previsto nel presente articolo si richiama interamente la normativa di cui all'art. 23 del Ccnl 21.05.2018.

#### **Art. 25 - Lavoro straordinario**

1. La prestazione di lavoro straordinario è destinata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non è utilizzabile quale fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile di settore, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga dall'art. 14 comma 4 del Ccnl 01.04.1999 ed è pari a 180 ore.

3. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto. Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art.14 comma 4 del Ccnl 01.04.1999. In applicazione dell'art. 7 comma s) del Ccnl 21.05.2018 le parti stabiliscono che il limite massimo individuale di lavoro straordinario può essere elevato ai sensi dell'art.39 del Ccnl 14.09.2000 in occasione di consultazioni elettorali e referendarie e in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, anche in caso di neve, che richiedano misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.

#### **Art. 26 - Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (art.7 comma 4 lett n)**

1. Le parti, prendono atto che, come previsto dall'art. 53 comma 8 del Ccnl 21/05/2018, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate in sede di contrattazione integrativa decentrata, è possibile elevare il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al comma 2 del citato articolo di un ulteriore 10% massimo. Ciò premesso, le parti concordano di individuare come gravi situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione utilizzando l'ulteriore contingente di cui al summenzionato articolo, al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta, dalle strutture territorialmente competenti, una invalidità, anche temporanea, superiore al 30%. In tali casi le domande sono presentate senza limiti temporali.

#### **Art. 27 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita (art.7 comma 4 lett p)**

1. Le parti prendono atto della flessibilità oraria in entrata e in uscita rispetto all'orario di lavoro, fissata per una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

2. La flessibilità, attualmente, è stabilita in quindici minuti prima e trenta minuti dopo l'orario di inizio

(orario 8.00/13.00 - flessibilità in entrata 7.45/8.30 con conseguente flessibilità in uscita). Su proposta di ciascuna delle parti, la flessibilità e la durata della pausa pranzo potranno essere oggetto di successivi accordi migliorativi.

3. La flessibilità è uno strumento che consente al lavoratore di gestire il tempo lavoro e non può mai esser considerato come lavoro straordinario con diritto a pagamento o a recupero per eccedenze di orario.

4. La flessibilità di norma va compensata nell'arco del mese. Il mancato recupero, nel mese successivo, darà luogo alla proporzionale decurtazione della retribuzione.

**Art. 28 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale (art.7 comma 4 lett q)**

L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di elevare, per esigenze di servizio, il periodo di 13 settimane relativo alla concentrazione di orario multiperiodale, si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

**Art. 29 - Individuazione delle ragioni che consentono di elevare fino ad ulteriori 6 mesi l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali (art.7 comma 4 lett r)**

L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di superare la media delle 48 ore settimanali comprensive di lavoro straordinario, calcolata con riferimento all'arco temporale di 6 mesi, ai sensi dell'art.4 comma 4 del D.Lgs 66/2003, per imprevedibili esigenze di servizio, si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

**Art. 30 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità (art.7 comma 4 lett t)**

1. Le innovazioni tecnologiche devono consentire una migliore qualità del lavoro e un accrescimento della professionalità attraverso alcune azioni che devono impegnare le parti (amministrazione e sindacato) e che possono essere messe in atto, quali:

- formazione permanente: attraverso lo strumento del confronto, realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutti i lavoratori dell'ente con lo scopo di trasmettere nuove competenze e conoscenze;
- sviluppo delle assunzioni: attraverso lo strumento del confronto, partecipare il piano triennale delle assunzioni per rinforzare e ottimizzare l'organico verso la prospettiva del cambiamento;
- percorsi di carriera: prevedere adeguate riserve nei concorsi, per consentire ai dipendenti di coprire nuovi ruoli di responsabilità e facilitare la crescita interna mettendo a frutto la formazione professionale di coloro che desiderano mettersi in gioco;
- organizzazione dell'ente: adeguare l'organizzazione a nuovi livelli di responsabilità che devono essere il motore del cambiamento tecnologico e dell'innovazione;
- protocolli di salvaguardia dei diritti dei lavoratori: definire protocolli affinché i lavoratori non siano controllati e misurati da sistemi informatici e tecnologici (es. telecamere, gps, pc ecc..), ed impegnarsi affinché tali sistemi siano adottati nel rispetto della Legge 300/1970 Statuto dei Lavoratori.

**Art. 31 - Welfare integrativo (art.7 comma 4 lett h)**

1. Il welfare aziendale è l'insieme dei benefit e delle prestazioni che l'azienda può offrire ai propri dipendenti, finalizzati al sostegno del reddito familiare e al miglioramento della vita privata e lavorativa. Esso rappresenta, dal punto di vista:

- del lavoratore, uno strumento di sostegno al reddito familiare e una importante leva per il raggiungimento di più elevati livelli qualitativi sia nella sfera lavorativa che personale/ familiare;
- dell'azienda, una importante leva operativa per il miglioramento del clima aziendale, della produttività e per il raggiungimento degli obiettivi strategici;



- sociale, una grande innovazione in grado di contribuire ai bisogni della collettività, anche alla luce di una costante contrazione della spesa pubblica, attraverso fonti aggiuntive di finanziamento.

2. L'amministrazione disciplina in sede di contrattazione integrativa la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

a) incentivare l'adesione al sistema di previdenza complementare Perseo - Sirio: l'amministrazione si impegna a dare le dovute informazioni ai lavoratori del fondo negoziale di categoria garantendo la quota a suo carico;

b) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale: servizi forniti direttamente dal datore di lavoro, o per conto del datore di lavoro da soggetti esterni, ai dipendenti e ai loro familiari, con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale. E' prevista compartecipazione al costo del servizio da parte del lavoratore. I servizi possono essere i seguenti: assistenza sociale (es. baby sitter, badante, ecc.); iscrizione a corsi extraprofessionali; iscrizioni a corsi di lingua.

c) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale: le parti concordano di valutare la possibilità di stipulare polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

3. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti della disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

## TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI

### Art. 32 - Disposizioni finali e transitorie

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

2. Nelle more dell'approvazione del presente accordo, le indennità continuative (es. indennità di rischio), continuano ad essere corrisposte con le modalità precedenti; le indennità di nuova costituzione e le nuove modalità di calcolo delle indennità previgenti vengono applicate dalla prima mensilità utile successiva alla sottoscrizione dello stesso.

---

Il presente accordo è sottoscritto il giorno 24 maggio 2019, nella sede municipale di Torre di Mosto, tra le parti:

#### La Delegazione Trattante di Parte Pubblica

Segretario Comunale      Dott. Alessandro ANDROSONI



#### La Delegazione Trattante di Parte Sindacale

OO.SS. Territoriali      CGIL FP Franca VANTO

CISL FP Carlo ALZETTA

