

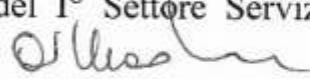
# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

in applicazione del CCNL 2016 – 2018

COMUNE DI MOLFETTA

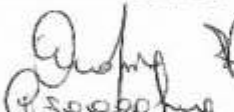
## SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019-2021 E SALARIO ACCESSORIO 2019 – PARTE ECONOMICA

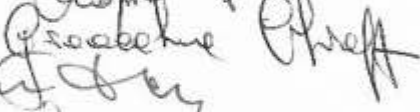
In data trentuno del mese di dicembre dell'anno 2019, alle ore 9,30, presso la sede di Via Martiri di Via Fani del Comune di Molfetta ha avuto luogo l'incontro tra:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA, presieduta dalla Dott.ssa Di Mauro Irene – Segretario Generale - Dirigente del I° Settore Servizi Finanziari e Istituzionali – Servizio Risorse Umane 


DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

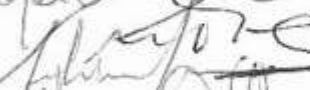
R.S.U.:


De Bari Onofrio - Presidente 

Chiapperini Gioacchino 

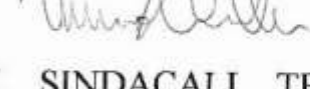
D'Elia Giovanni 

Giancaspro Carlo 

Introna Domenico 

Rosati Cosimo 


Solimini Ignazio 

Carnicella Vincenzo 


UIL FPL 

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI di Categoria firmatarie del CCNL 2016-2018, maggiormente rappresentative:

FP CGIL - sig. LONIGRO Luigi - MICHELE JACONO 

CISL FP - sig. ZOLI Giuseppe 

UIL FPL – BARNABA' Antonio 

CSA Regioni Autonomie Locali – PICCOLANTONIO Gianfranco. 

## LA DELEGAZIONE TRATTANTE

a conclusione del procedimento di contrattazione del CCDI relativamente al personale non dirigente per il triennio normativo 2019-2021 ed economico anno 2019:

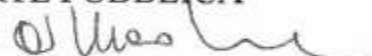
Richiamata l'ipotesi di CCDI siglata il 18/12/2019,

Preso atto dei seguenti relativi atti, che si intendono richiamati e facenti parte integrante del contratto:


- Relazione Illustrativa e Relazione Tecnico-Finanziaria datate 20/12/2019,
- Certificazione favorevole sottoscritta dal Collegio dei Revisori dei Conti datata 30/12/2019 in ordine al CDI 2019-2021 e alla compatibilità finanziaria della costituzione del fondo per l'anno 2019,
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 272 del 30/12/2019 di autorizzazione alla delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del CCDI,

procede alla sottoscrizione DEFINITIVA del CCDI relativamente al personale non dirigente per il triennio normativo 2019-2021 ed economico anno 2019 allegato al presente verbale.

### DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA


Dott.ssa Di Mauro Irene 

### DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE - R.S.U.:

De Bari Onofrio - Presidente 

Chiapperini Gioacchino 


D'Elia Giovanni 

Giancaspro Carlo 

Introna Domenico 

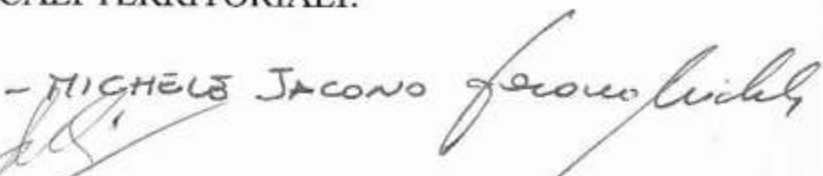
Rosati Cosimo 

Solimini Ignazio 

Carnicella Vincenzo 


### ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI:

FP CGIL - LONIGRO Luigi

 MICHELE JACONO

CISL FP - ZOLI Giuseppe 

UIL FPL - BARNABA' Antonio 

CSA Regioni Autonomie Locali - PICCOLANTONIO Gianfranco 



**Città di Molfetta**  
Città Metropolitana di Bari

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

**del personale dipendente non dirigente**

**del Comune di Molfetta**

**in applicazione del CCNL 2016/2018 del 21/05/2018**

**sottoscritto in data 31 dicembre 2019**

*Giuseppe L.M.*

CISL FP

UIL FPL

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

## INDICE

<b>TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI</b>	
Art. 1 - Finalità	
Art. 2 - Campo di applicazione	
Art. 3 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	
<b>TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI</b>	
Art. 4 - Sistema relazioni sindacali, obiettivi e strumenti	
Art. 5 - Interpretazione autentica clausole controverse	
Art. 6 - Tempi e procedure per la stipula del contratto collettivo integrativo	
Art. 7 - Monitoraggio e verifiche	
Art. 8 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento	
<b>TITOLO III - ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI</b>	
Art. 9 - Diritto di assemblea	
Art. 10 - Diritto di affissione	
Art. 11 - Servizi minimi essenziali e regolamentazione del diritto di sciopero	
<b>TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO</b>	
<b>Capo I - DISPOSIZIONI DIVERSE</b>	
Art. 12 - Le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro	
Art. 13 - I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi	
Art. 14 - Informativa sulla Previdenza complementare	
<b>Capo II - ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO</b>	
Art. 15 - Motivazione per elevare l'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie	
Art. 16 - L'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale	
Art. 17 - I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita	
<b>TITOLO V - TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO</b>	
Art. 18 - Telelavoro	
Art. 19 - Contratto di somministrazione a tempo determinato	
Art. 20 - Contratto di formazione e lavoro	
Art. 21 - L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale	
<b>TITOLO VI - SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE</b>	
Art. 22 - Indennità di servizio esterno	
Art. 23 - Indennità di funzione	
Art. 24 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada	
Art. 25 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato	
<b>TITOLO VII - TRATTAMENTO ECONOMICO</b>	
<b>Capo I - LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE</b>	
Art. 26 - L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario	
Art. 27 - Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella	

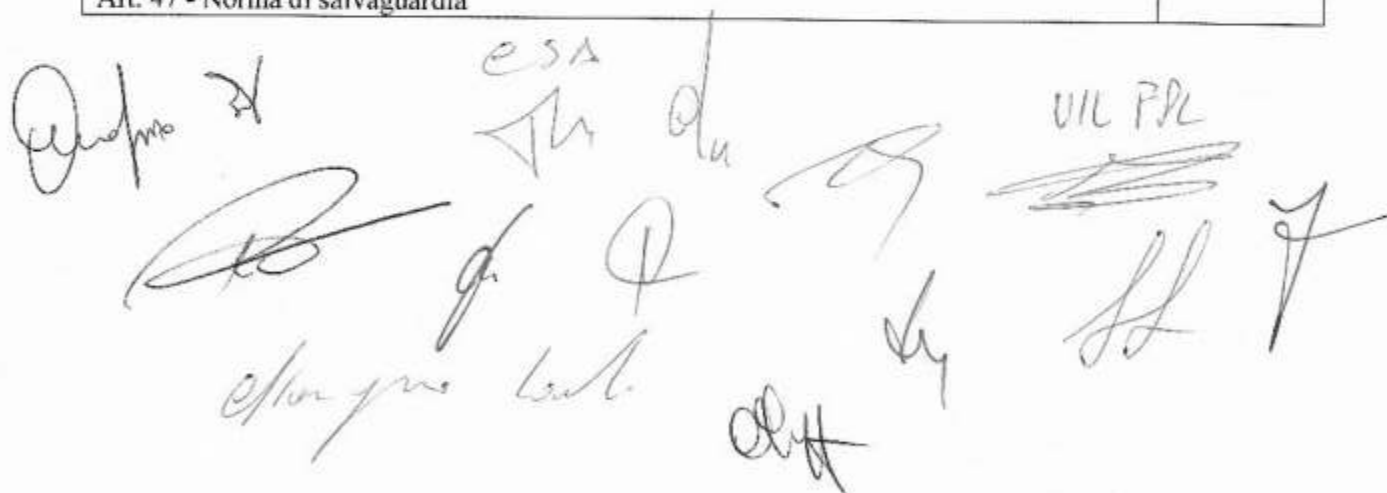
7  
eliff

VIL FPL  
2

2

Cespro 21  
ESA  
21

banca delle ore	
<b>Capo II - FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	
Art. 28 - Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili	
Art. 29 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche	
Art. 30 - L'incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative	
Art. 31 - I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa	
Art. 32 - La correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa	
Art. 33 - Elevazione indennità di reperibilità e numero dei turni nel mese	
Art. 34 - Elevazione limiti arco temporale per equilibrata distribuzione turni e turni notturni effettuabili nel mese	
Art. 35 - Indennità oraria per servizio notturno, festivo e notturno festivo	
Art. 36 - Indennità condizioni di lavoro	
Art. 37 - Criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità	
Art. 38 - Indennità per specifiche responsabilità	
Art. 39 - Criteri generali di valutazione della performance	
Art. 40 - Differenziazione del premio individuale	
Art. 41 - Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	
Art. 42 - I criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva	
Art. 43 - Incentivi per le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018	
Art. 44 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori	
Art. 45 - Mensa e servizio mensa sostitutivo - Buoni pasto	
<b>Titolo VII - DISPOSIZIONI FINALI</b>	
Art. 46 - Disposizioni finali	
Art. 47 - Norma di salvaguardia	


 A collection of handwritten signatures and initials in black ink. At the top left, there is a signature that appears to be 'Quilino'. To its right, the letters 'esa' are written. Further right, there are initials 'M' and 'du'. On the far right, the text 'UIL PRL' is written above a signature. Below these, there are several other signatures and initials, including one that looks like 'g. P' and another that looks like 'S. I'.

**TITOLO I**  
**DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1**

**Finalità**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo vuole contribuire al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti, garantendo il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con la tutela degli interessi dei lavoratori ed apprestando le condizioni per la crescita professionale degli stessi e la concreta realizzazione dei processi di riforma della organizzazione. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei lavoratori, di parità e di pari opportunità nonché di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. A tale fine detta le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte assumendo come elemento essenziale il conseguimento dei risultati attesi, nonché detta le regole per la remunerazione delle attività che richiedono un impegno gravoso, di responsabilità e/o determinano condizioni di particolare disagio.
2. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n.300/1970, cosiddetto Statuto dei diritti dei lavoratori, e del D. Lgs. n.165/2001, Testo Unico delle disposizioni sul pubblico impiego, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale del comparto funzioni locali, già comparto regioni ed autonomie locali.

**Art. 2**

**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. Il presente CCDI si applica a tutto il personale in servizio presso l'Ente – escluso i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro e formazione e lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
3. Per il personale assunto con contratto di somministrazione o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.

**Art. 3**

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

1. Per quanto concerne durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del presente contratto, si applica quanto stabilito in materia dagli artt. 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, nonché dall'art. 40, del D.Lgs. n. 165 del 2001 e ss.mm.ii..
2. Il presente contratto si applica per il triennio 2019/2021.
3. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D.Lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.
5. 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.
6. Il presente CCDI, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, ovvero tramite PEC, di norma almeno 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.
7. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "esa", "UR FL", and various illegible signatures. A small number "4" is written in the center of the signature area.

## TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

### Art. 4

#### Sistema relazioni sindacali, obiettivi e strumenti

(art. 3 CCNL 21.05.2018)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 e dall'art. 40 del d.lgs. n.165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.
2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità della delegazione di parte pubblica e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
  - a. partecipazione;
  - b. contrattazione integrativa.
3. Nell'ambito della partecipazione e della contrattazione, l'informazione è data sempre in via preventiva mediante p.e.c. alle OO.SS. firmatarie del CCNL nonché alla RSU, allegando la relativa documentazione.
4. Al fine di garantire una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte, la convocazione della delegazione trattante per le materie previste all'art. 7 del CCNL 21.5.2018 è proposta di norma nei 15 giorni successivi alla data di trasmissione dell'informazione.

### Art. 5

#### Interpretazione autentica clausole controverse

(art. 3, comma 5, CCNL 21.05.2018)

1. Le parti danno atto che le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
2. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
3. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, ove possibile, o mediante e-mail, che 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.
4. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.
5. In caso di mancato accordo e su temi contrattuali che possono assumere una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati, la controversia può essere rinviata all'Osservatorio paritetico istituito presso l'ARAN, di cui all'articolo 6 comma 6 del CCNL 21.5.2018, per acquisirne un parere.

### Art. 6

#### Tempi e procedure per la stipula del contratto collettivo integrativo

(art. 8 CCNL 21.05.2018)

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art.40 del d.lgs. n.165/2001 e dell'art.7 del CCNL 21.5.2018.
2. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D.Lgs. n. 165/2001

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including 'CSA', 'UIL FPL', and various illegible signatures.]*

e del presente CCDI, sono determinate, se non diversamente disposto, in sede di contrattazione collettiva integrativa con cadenza annuale.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di revisione economico-finanziaria ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 10 giorni dalla sottoscrizione a tali organismi, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. 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.

4. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata 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. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

#### **Art. 7**

##### **Monitoraggio e verifiche**

*(art. 8, comma 7, CCNL 21.05.2018)*

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di febbraio, e, comunque, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, su richiesta di una delle parti, la delegazione trattante si riunisce per verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo integrativo e definire eventuali integrazioni nonché 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 viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata.

2. L'Ente, sulla base degli argomenti posti all'ordine del giorno, è tenuto a trasmettere alla parte sindacale la documentazione necessaria, di norma, almeno 5 giorni prima della convocazione, che è fissata non oltre 15 giorni dalla richiesta.

#### **Art. 8**

##### **Norme di comportamento e clausole di raffreddamento**

*(art. 10 CCNL 21.05.2018)*

1. Il sistema delle relazioni sindacali - previste e disciplinate dal Titolo II del CCNL 21.05.2018 - è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Durante il primo mese di svolgimento del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette, compiendo 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.

### **TITOLO III**

#### **ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI**

#### **Art. 9**

##### **Diritto di assemblea**

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 4/12/2017 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including "esa", "6", and "UIL FDL".]*



3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima che provvederà a comunicarlo ad ogni responsabile di Settore. Nel caso in cui condizioni eccezionali e motivate comportino l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea, devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.

5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

8. L'Amministrazione comunale provvede con idonei mezzi a dare informazione ai cittadini – utenti circa gli orari di chiusura al pubblico degli uffici.

#### **Art. 10**

##### **Diritto di affissione**

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.

3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet o altri modi di diffusione.

4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.

5. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

#### **Art. 11**

##### **servizi minimi essenziali e regolamentazione del diritto di sciopero**

1. Ai sensi degli artt. 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 e dell'art. 1 della premessa al CCNL del 6/7/1995, si conviene che sono interessati dalla presente regolamentazione i seguenti servizi o uffici:

SERVIZI O UFFICI	Funzioni essenziali
Stato civile	- Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte
Servizio elettorale	- Per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including 'esa', 'URFL', and various illegible signatures.]*

Servizi cimiteriali	- Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme
Servizi socio-assistenziali	- Pronto intervento assistenziale a favore di persone non autosufficienti e minori, per assicurare tutela fisica, confezione, distribuzione e somministrazione vitto
Servizio cantieri	- Custodia e sorveglianza degli impianti, prevenzione per la tutela fisica dei cittadini, in presenza di ordinanze contingibili e urgenti con squadre in reperibilità
Polizia Locale	- Attività richiesta dall'A.G. e interventi in caso di trattamento sanitario obbligatorio - protezione civile - Attività antinfortunistica e di pronto intervento (reperibilità) - Attività della centrale operativa - Vigilanza della casa comunale - Assistenza in caso di sgombero neve
Servizi del personale (solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti del servizio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese). Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni	Pagamento degli assegni di sostentamento e delle retribuzioni Attività propedeutica al versamento dei contributi previdenziali

2. In riferimento ai servizi essenziali indicati al punto 1. Sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dalla effettuazione dello sciopero suddivisi per categoria e profilo professionale:

servizio	categoria	Profilo professionale	n.
Stato civile	C	Istruttore Amministrativo	1
Elettorale	C	Istruttore Amministrativo	1
Cimitero	A	Affossatore	2
	C	Istruttore	1
Polizia Locale	C	Istruttore di Vigilanza	4
Mercato ortofrutticolo	C	Istruttore di Vigilanza	2
Ufficio tecnico	D	Istruttore Direttivo	1
	A	Operatore	2

3. I responsabili dei servizi, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale inclusi nei contingenti come definiti al punto 2, adottando, ove possibile criteri di rotazione.

I nominativi sono comunicati alle RSU ed ai singoli interessati entro e non oltre il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione, ove possibile. I responsabili dei servizi verificheranno la possibilità di sostituire il personale esentato dallo sciopero con personale che non ha aderito allo stesso, in caso contrario si darà conferma dell'individuazione per l'esonero dallo sciopero.

4. E' fatto divieto ai responsabili dei servizi di verificare o quantificare, formalmente o informalmente la volontà del personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e con le modalità di cui al comma precedente.

5. Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi

8

di cui al punto 1, ne daranno comunicazione all'Amministrazione con un preavviso di almeno 10 giorni, precisando in particolare la durata della astensione dal lavoro. In caso di revoca di sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.

6. Nel caso in cui lo sciopero riguardi servizi resi all'utenza, l'Amministrazione porterà a conoscenza degli utenti, nelle forme ritenute più opportune, la durata e le modalità dell'azione di sciopero.

Analoga comunicazione sarà effettuata dall'Amministrazione in caso di revoca dello sciopero.

Per l'indicazione dei periodi in cui non possono essere indetti scioperi e per le forme di sciopero non ammissibili, si fa riferimento ai commi 3 e 4 dell'art.3 della premessa del CCNL del 6.7.95.

7. L'esercizio del diritto di sciopero va temperato con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà, alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione e alla libertà di comunicazione. Le prestazioni indispensabili vanno erogate anche nell'evenienza di sciopero.

## **TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO**

### **Capo I DISPOSIZIONI DIVERSE**

#### **Art. 12**

**Le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro**

*(art. 7, comma 4, lett. m) CCNL 21.05.2018)*

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e piena applicazione alla normativa in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, in attuazione del d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni.
2. Le parti, alla presenza degli RLS, almeno due volte 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.
3. 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'Amministrazione.

#### **Art. 13**

**I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi**

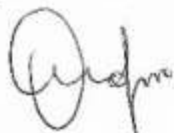
*(art. 7, comma 4, lett. t) CCNL 21.05.2018)*

1. Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che potranno essere introdotte, al fine di esaltare il ruolo dell'Ente quale azienda erogatrice di servizi alla cittadinanza, anche la professionalità richiesta ai dipendenti deve necessariamente adeguarsi, pertanto l'ente deve redigere annualmente il piano di formazione dei dipendenti al fine di migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.
2. La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali, ed in tal senso saranno forniti i supporti necessari sia sotto l'aspetto tecnologico e strumentale che sotto l'aspetto formativo e informativo, nei limiti delle disponibilità di bilancio del Comune.

#### **Art. 14**

**Informativa sulla Previdenza complementare**

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



**Capo II**  
**ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO**

**Art. 15**

**Motivazione per elevare l'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie**

*(art. 7, comma 4, lett. r) CCNL 21.05.2018)*

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
2. Ai sensi della vigente normativa in materia, alle definizioni sotto indicate è attribuito il seguente significato:
  - **Orario di servizio:** s'intende il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici e l'erogazione dei servizi all'utenza;
  - **Orario di lavoro:** s'intende il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità dell'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio;
  - **Orario di apertura al pubblico:** s'intende il periodo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria di accesso agli uffici da parte dell'utenza.
3. I dipendenti sono tenuti ad osservare l'orario di lavoro, funzionale all'orario di servizio ed all'orario di apertura al pubblico degli uffici, il cui rispetto è accertato mediante il sistema di rilevazione automatizzata delle presenze, cui ciascun dipendente deve attenersi scrupolosamente.
4. Tutto il personale è dotato di un tesserino magnetico di riconoscimento (badge) che deve essere utilizzato personalmente per registrare l'inizio ed il termine dell'orario, nonché tutte le uscite e le entrate intermedie debitamente autorizzate, effettuate per motivi personali o di servizio.
5. In caso di malfunzionamento e/o disservizio del sistema di rilevazione automatizzata delle presenze ovvero in caso di omessa timbratura, a carattere meramente eccezionale, riconducibile a motivi di forza maggiore e/o caso fortuito, il dipendente è tenuto a comunicare tempestivamente al Dirigente e al Servizio Risorse Umane il motivo per cui non abbia potuto effettuare la timbratura; per quella giornata lavorativa il dipendente è tenuto alla regolarizzazione della presenza in servizio tramite il sistema di rilevazione delle presenze (attualmente hyperSIC).
6. La timbratura fa pubblica fede sulla presenza fisica, in ufficio o in altri luoghi di lavoro del dipendente; ogni difformità di comportamento è disciplinarmente perseguibile e penalmente rilevante.

**Art. 16**

**L'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale**

*(art. 7, comma 4, lett. q) e art. 25 CCNL 21.05.2018)*

1. L'orario multiperiodale di cui all'art. 25 del CCNL 21/5/2018 consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto dal CCNL.
2. La programmazione plurisettemanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 22, comma 4, lettera c), del CCNL 21/5/2018, è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
3. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.
4. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

**Art. 17**

**I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita**

*(art. 7, comma 4, lett. p) CCNL 21.05.2018)*

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi educativo-scolastici, personale polizia locale in quanto soggetto a turnazione, servizi cimiteriali e mercato ortofrutticolo, il personale

beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità antimeridiana e pomeridiana in entrata ed in uscita di un'ora.

- flessibilità antimeridiana: dalle ore 08,00 alle ore 09,00
- fascia di flessibilità pomeridiana: dalle ore 15,00 alle ore 16,00

2. Al personale dei servizi cimiteriali e di vigilanza, per ogni turno di lavoro, è consentita una flessibilità massima di 10 minuti in entrata ed in uscita senza pregiudizio per il regolare svolgimento del servizio.

3. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

4. 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 dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario nei termini predetti, lo stesso dovrà essere recuperato nel mese successivo, previa autorizzazione del Dirigente di appartenenza o andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'art. 28 del presente CCDI su richiesta del dipendente o, in assenza di disponibilità di credito orario nella banca ore, si procederà alla conseguente e relativa trattenuta stipendiale.

5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, da documentare, sono favoriti prioritariamente 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.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- godono dei benefici di cui alla legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21.5.2018;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- pendolari che utilizzano i mezzi pubblici.

## TITOLO V

### TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 18 Telelavoro

(art. 1, commi 7 e 10, CCNL 21.05.2018)

1. Nel caso in cui l'Ente intenda attivare un progetto di telelavoro, sarà cura delle parti, con un apposito accordo da stipulare in sede di contrattazione decentrata, stabilire l'entità dei rimborsi da corrispondere per le spese che il lavoratore sosterrà per consumi energetici e telefonici, oltre a definire l'eventuale trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione.

#### Art. 19

##### Contratto di somministrazione a tempo determinato

(art. 52, comma 5, CCNL 21.05.2018)

1. Nel caso in cui l'Ente intenda far ricorso a contratti di somministrazione a tempo determinato, al personale si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato e gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

#### Art. 20

##### Contratto di formazione e lavoro

(art. 3, comma 11, CCNL 21.05.2018)

1. Qualora l'Ente opti per l'utilizzo di lavoratori mediante i contratti di formazione e lavoro, le parti, prima dell'avvio della procedura, si incontrano per stabilire criteri e modalità di erogazione del salario accessorio previsto dal CCNL e dal presente CCDI, incrementando le risorse decentrate con l'utilizzo di fondi previsti nel finanziamento del progetto, compatibilmente con la normativa vigente in materia

di spesa del personale e con le condizioni economiche-finanziarie dell'Ente ove impongano il rispetto di specifiche norme di legge.

#### Art. 21

##### **L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale**

(art. 7, comma 4, lett. n) CCNL 21.05.2018)

1. Le parti si impegnano ad individuare, con un apposito accordo, sentito anche il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, istituito ai sensi dell'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001, i casi per i quali è possibile elevare il contingente fissato del 25% di rapporti a tempo parziale di un ulteriore 10% massimo, sulla base della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

#### TITOLO VI

##### **SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE**

#### Art. 22

##### **Indennità di servizio esterno**

(art. 7, comma 4, lett. e) e art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018)

1. L'indennità di cui all'art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018 viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno; la continuità è rappresentata dallo svolgimento di almeno 4 ore giornaliere di servizio esterno rilevabile dai fogli di servizio giornaliero. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore a 4 ore giornaliere del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.

2. L'indennità di cui al presente articolo:

- a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 21.5.2018;
- b. è cumulabile con le indennità di cui all'art.37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d. non è cumulabile con l'indennità di cui all'art.70-bis del CCNL 21.5.2018.

3. L'importo dell'indennità di cui al presente articolo per la prestazione resa per l'intera giornata in misura non inferiore a 4 ore, viene stabilita in:

- € 2,00 al giorno per il normale servizio reso all'esterno,
- € 4,00 al giorno per il servizio reso con utilizzo della motomontante.

4. L'indennità compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

5. L'indennità sarà erogata previa attestazione del dirigente preposto, da inviarsi all'Ufficio Contabilità del Personale, che individui analiticamente il personale coinvolto e le giornate in cui è stato prestato il servizio esterno ed in che misura.

#### Art. 23

##### **Indennità di funzione**

(art. 7, comma 4, lett. e) e art. 56-sexies CCNL 21.05.2018)

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21 maggio 2018 è istituita l'indennità di funzione per i compiti di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, sia esso di categoria C e D a condizione che non sia destinatario degli incarichi di posizione organizzativa, di cui agli artt. 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018.

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

3. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Comandante, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categorie C e D. Detti provvedimenti dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. L'assegnazione da parte del Comandante, con provvedimento

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "ESA", "12", and "VIL".

scritto e comunicato al Servizio Risorse Umane, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto.

4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D e i relativi compensi, sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale della polizia locale di categoria D o C individuato dal Comandante per coordinamento o controllo, formalmente affidato, degli addetti ai 5 nuclei operativi previsti dal regolamento di polizia municipale.	nella misura massima di € 1.500,00
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D, dal Comandante, per incarico di sostituzione del medesimo per sua assenza o impedimento.	nella misura massima di € 2.000,00

e per la graduazione si applicheranno i criteri di cui al successivo art. 37.

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

6. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili, vengono erogati mensilmente (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 20 giorni) e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salvo il periodo di ferie. Per il personale a tempo parziale l'importo è rapportato alla percentuale del *parttime*.

7. Gli importi individuali sopra indicati saranno determinati tenendo conto del riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto.

8. Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, i Responsabili dei Settori informeranno i sindacati firmatari del CCDI e le RSU sulle condizioni della persistenza dei requisiti.

9. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art.23, comma 5 del CCNL 21.5.2018;
- 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;
- è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.5.2018;
- è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018.

10. Gli importi delle indennità potranno essere rivisti in sede di accordo annuale.

#### Art. 24

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

(art. 56-quater CCNL 21.05.2018)

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie effettivamente riscossi dall'Ente, nella quota determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c) e 5 del D.Lgs. n. 285/1992, sono destinate per finalità di supporto a misure di assistenza e di previdenza per il personale di Polizia Locale e per il finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187. Le finalità di utilizzo, in applicazione dell'art. 56-quater del CCNL 21.5.2018, sono quelle di seguito riportate:

- una quota è versata per ciascun lavoratore in servizio nella Polizia Locale al Fondo di previdenza complementare Perseo – Sirio. È fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta ad altre forme pensionistiche individuali;
- una quota è versata per finalità assistenziali secondo la disciplina vigente nell'Ente;
- una quota può integrare il Fondo risorse decentrate destinato alla Polizia Municipale per finanziare progetti collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla

sicurezza urbana e stradale, previa contrattazione in sede di delegazione trattante.

#### **Art. 25**

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

*(art. 56-ter CCNL 21.05.2018)*

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 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 dall'ente.

### **TITOLO VII**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

#### **Capo I**

#### **LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE**

#### **Art. 26**

#### **L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario**

*(art. 7, comma 4, lett. s) CCNL 21.05.2018 e art. 38 CCNL 14.09.2000)*

1. L'Ente possibilmente entro il mese di gennaio determina il fondo per lavoro straordinario provvedendo alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio presso gli stessi e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
2. L'Ente, su richiesta, si impegna a fornire la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario.
3. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del Dirigente del settore cui appartiene il dipendente.
4. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, si stabilisce di derogare tale limite fino ad un massimo complessivo del doppio del limite individuale, per un numero limitato di dipendenti che non può superare il 2% dell'organico, intendendo per organico i posti che risultano coperti al 1° gennaio di ogni anno, sempre per esigenze eccezionali e in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.
5. 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, etc.*).



## Art. 27

### **Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore**

(art. 7, comma 4, lett. o) CCNL 21.05.2018)

1. È istituita la Banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore. Le modalità di funzionamento sono fissate dall'art. 38 bis del CCNL 14/9/2000.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente, confluiscono le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel numero massimo di 36, da utilizzare entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione, compatibilmente con le disponibilità finanziarie del fondo assegnato al settore per lavoro straordinario, o 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.
4. Contestualmente alle verifiche stabilite dall'art. 17, comma 3, del presente CCDI, sarà operato il monitoraggio sull'andamento della Banca delle ore e l'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.
5. Per le ore confluite nella banca delle ore, spetterà, comunque, al dipendente la liquidazione delle maggiorazioni orarie maturate con lo straordinario espletato.

## Capo II

### **FONDO RISORSE DECENTRATE**

## Art. 28

### **Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili**

(art. 7, comma 4, lett. a) CCNL 21.05.2018)

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti dagli accordi decentrati è di esclusiva competenza dell'Ente ed è quantificata applicando quanto previsto dall'art. 67 del CCNL del 21.5.2018.
2. Il fondo di cui al precedente comma si suddivide in risorse stabili e risorse variabili ed è utilizzato per il finanziamento degli istituti economici in appresso riportati, osservando i criteri generali ivi indicati.
3. In sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 67 comma 4 del CCNL 21/05/2018, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione della componente variabile.
4. Gli enti possono destinare apposite risorse, ai sensi dell'art. 67 comma 5 lett. b) del CCNL 21/05/2018, alla componente variabile di cui al comma 3, 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.
5. Per gli istituti di cui al presente comma potranno essere utilizzate solo risorse stabili:
  - a. Indennità di comparto, per la quota a carico del fondo;
  - b. Progressioni economiche orizzontali;
  - c. Indennità per il personale già inquadrato nella VIII Q. F., prima dell'entrata in vigore del sistema di classificazione introdotto nel 1999, non titolare di posizione organizzativa;
  - d. Incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asilo nido per la quota a carico dell'ente.
6. Per gli istituti economici di cui al presente comma si utilizzano le risorse variabili, ad eccezione di quelle con destinazione vincolata (*disposizioni di legge, messi comunali, etc.*), con l'accortezza che almeno il 30% di tali risorse siano destinate alla performance individuale. Per i suddetti istituti si possono utilizzare anche le risorse stabili ancora disponibili dopo aver soddisfatto gli istituti economici di cui al comma precedente:
  - ✓ premi correlati alla performance organizzativa;
  - ✓ premi correlati alla performance individuale;
  - ✓ Indennità di turno;
  - ✓ Indennità di reperibilità;

- ✓ Indennità di lavoro festivo, notturno e festivo – notturno;
- ✓ Indennità di per condizioni di lavoro;
- ✓ Indennità di specifiche responsabilità;
- ✓ indennità di funzione e di servizio esterno per il personale della Polizia Locale.

7. Ad ogni indennità prevista dal presente articolo corrisponde una fattispecie e la stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di più indennità.

8. Il permanere delle condizioni che determinano l'attribuzione dei vari tipi di indennità è verificato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del dirigente di settore.

9. I risparmi che derivano dal mancato utilizzo o dalla non attribuzione di somme destinate agli istituti previsti dal presente articolo, ad eccezione della produttività legata alla performance, sono utilizzati preventivamente per colmare eventuali deficienze verificatesi nell'attribuzione delle risorse ai singoli istituti di cui al comma 6, prima di essere finalizzati ad incrementare le risorse per la produttività legata alla performance dell'anno di riferimento e, in subordine, ad aumentare le risorse decentrate, parte variabile, dell'anno successivo.

10. In caso di mancata definizione della nuova intesa per la ripartizione del fondo si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile, si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

11. La ripartizione delle risorse decentrate tra i diversi istituti economici per l'anno 2019 avverrà nei limiti del fondo risorse decentrate dell'Ente in complessivi € 1.379.427,63 di cui € 966.166,88 per la parte stabile ed € 413.260,75 per la parte variabile, comprensiva delle economie anno 2018, applicando la seguente assegnazione e fatta salva la revisione annuale:

ISTITUTI FINANZIATI	Anno 2019
Progressioni economiche orizzontali	430.000,00
Indennità ex 8^ qualifica Funzionale	2.850,00
Indennità educatrici Asilo Nido	7.851,00
Indennità aggiuntiva Educatrici Asilo Nido	6.784,00
Indennità di comparto	108.000,00
Oneri riclassificazione Agenti Polizia Locale	3.840,00
Recupero fondo anni precedenti	55.850,00
Indennità di turno	144.000,00
Indennità di reperibilità	25.200,00
Compensi di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL 14.9.2000 e indennità per orario notturno, festivo e notturno-festivo	480,00
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL	2.400,00
Indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater da destinare al personale della polizia locale	27.000,00
Compensi per specifiche responsabilità per le indennità di cui al comma 1 dell'art. 70 quinquies del CCNL	43.750,00
Compensi per specifiche responsabilità per le indennità di cui al comma 2 dell'art. 70 quinquies del CCNL	1.500,00
Indennità di funzione al personale della polizia locale di cui all'art. 56-sexies	0
Trattamento accessorio personale per funzioni delegate Regione	2.012,00
Premi correlati alla performance organizzativa	115.799,60
Premi correlati alla performance individuale	49.628,39
Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter:	352.482,67
a) Funzioni tecniche € 250.341,91	
b) Istat € 27.000,00	

c) ICI/IMU/TARI	€ 22.743,73	
d) Art. 208 Cds e progetto "Scuole Sicure"	€ 48.997,03	
e) Compensi spese legali sentenze Contenziosi tributari	€ 3.400,00	

12. Le economie registrate a consuntivo sugli importi destinati ai vari istituti andranno ad incrementare gli importi destinati alla performance organizzativa e individuale.

13. Per gli anni 2020 e 2021, gli importi da destinare alla performance, ai compensi previsti da disposizioni di legge, saranno determinati solo a seguito della formale e definitiva costituzione del fondo risorse decentrate con riferimento ai suddetti anni.

#### Art. 29

##### **Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche**

*(art. 7, comma 4, lett. c) e art. 16 CCNL 21.05.2018)*

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, la progressione economica all'interno della categoria (orizzontale) si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa annuale.
2. Le progressioni all'interno di ciascuna posizione economica (orizzontale) di categoria e per ciascun settore/Area sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che hanno già raggiunto la soglia massima e/o che hanno una anzianità di inquadramento nella categoria o nella posizione economica inferiore a 2 anni) non superiore comunque al 50% con arrotondamento per eccesso. Queste 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 effettuata secondo i criteri del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'ente, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi attinenti alle mansioni effettivamente svolte.
3. Non possono accedere alle selezioni i dipendenti cui sono state irrogate sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale nel triennio precedente al momento dell'avvio della selezione.
4. La decorrenza delle progressioni economiche non può essere precedente al 1° gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione ed il finanziamento ed interessa il personale in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo.
5. In presenza di risorse adeguate, le progressioni possono interessare tutte le posizioni economiche delle categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, sono destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria.
6. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali.
7. Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono quelli fissati dall'art. 16 del CCNL del 21 maggio 2018.
8. Ad integrazione di questi criteri si prevede che:
  - a. Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione immediatamente precedente riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei ventiquattro mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
  - b. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria e posizione economica in ordine decrescente per ciascun settore/area;
  - c. Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata (ad esempio per maternità, malattia, etc.), vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;

- d. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di 70/100 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente;
- e. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella categoria, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.
9. Il criterio della valutazione media dell'ultimo triennio è integrato con l'attribuzione di un ulteriore punteggio in relazione alla esperienza maturata e per gli esiti delle attività formative che sono state certificate, come di seguito riportate:

**Criteria di valutazione per la progressione economica orizzontale**

All'interno di ciascun percorso economico è prevista una progressione economica che si realizza dopo il trattamento tabellare iniziale con successivi incrementi economici e per la formulazione della graduatoria si applicano i criteri indicati nella seguente tabella:

Per i passaggi all'interno della cat. A	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100
Esperienza acquisita: massimo valutabile 20 anni	All'interno della posizione economica della categoria: - punti 2 per anno di permanenza nell'ultima posizione economica - punti 0,166 per mese	40
Media dei risultati ottenuti nelle prestazioni rese negli ultimi 3 anni antecedenti la selezione	come da schede di valutazione per la performance individuale: valutazione da 100/100 a 70/100 secondo la seguente formula: $100:\text{valore massimo attribuibile}=\text{media valutazione triennio}:x$	50
Qualità della prestazione e arricchimento professionale (si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto)	come da processi formativi/titoli di studio attestanti le competenze acquisite: - diploma di scuola secondaria di II grado – punti 5 - laurea triennale – punti 7 - laurea specialistica/laurea magistrale – punti 9	9
Si considerano i percorsi formativi frequentati successivamente all'ultima posizione economica acquisita	a) corsi di formazione conclusi con valutazione finale-max punti 0,70 – (0,35 punto per corso) b) corsi di formazione senza valutazione finale max punti 0,30 (0,15 punto per ciascun corso)	1
<b>Per i passaggi nelle cat. B</b>	<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Max Totale punti 100</b>
Esperienza acquisita: massimo valutabile 20 anni	a) all'interno della posizione economica della categoria: - punti 1,5 per anno di permanenza nell'ultima posizione economica max 20 anni - punti 0,125 per mese	30
Media dei risultati ottenuti nelle prestazioni rese negli ultimi 3 anni antecedenti la selezione	come da scheda di valutazione per la performance individuale: valutazione da 100/100 a 70/100 secondo la seguente formula: $100:\text{valore massimo attribuibile}=\text{media valutazione triennio}:x$	60
Qualità della prestazione e arricchimento professionale (si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto)	come da processi formativi/titoli di studio attestanti le competenze acquisite: - diploma di scuola secondaria di II grado – punti 5 - laurea triennale – punti 7 - laurea specialistica/laurea magistrale – punti 9	9
Si considerano i percorsi formativi frequentati nell'ultima posizione economica acquisita	b) corsi di formazione conclusi con valutazione finale-max punti 0,70 – (0,35 punto per corso) b) corsi di formazione senza valutazione finale max punti 0,30 (0,15 punto per ciascun corso)	1
<b>Per i passaggi nella cat. C</b>	<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Max Totale punti 100</b>
Esperienza acquisita: massimo valutabile 20 anni	a) all'interno della posizione economica della categoria: - punti 1 per anno di permanenza nell'ultima posizione economica max 20 anni - punti 0,083 per mese	20
Media dei risultati ottenuti nelle prestazioni rese negli ultimi 3 anni antecedenti la selezione	come da scheda di valutazione per la performance individuale: valutazione da 100/100 a 70/100 secondo la seguente formula: $100:\text{valore massimo attribuibile}=\text{media valutazione triennio}:x$	70
Qualità della prestazione e arricchimento professionale (si considera solo il titolo di studio più elevato)	come da processi formativi/titoli di studio attestanti le competenze acquisite:	9

posseduto)	- laurea triennale – punti 7 - laurea specialistica / laurea magistrale – punti 9	
Si considerano i percorsi formativi frequentati nell'ultima posizione economica acquisita	c) corsi di formazione conclusosi con valutazione finale-max punti 0,70 – (0,35 punto per corso) b) corsi di formazione senza valutazione finale max punti 0,30 (0,15 punto per ciascun corso)	<b>1</b>
<b>Per i passaggi nella categoria D</b>	<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Max Totale punti 100</b>
Esperienza acquisita: massimo valutabile 10 anni	a) all'interno della progressione economica della categoria: - punti 1 per anno di permanenza nell'ultima posizione economica - punti 0,083 per mese	<b>10</b>
Media dei risultati ottenuti nelle prestazioni rese negli ultimi 3 anni antecedenti la selezione	come da scheda di valutazione per la performance individuale: valutazione da 100/100 a 70/100 secondo la seguente formula: 100:valore massimo attribuibile=media valutazione triennio:x	<b>80</b>
Qualità della prestazione e arricchimento professionale (si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto)	come da processi formativi/titoli di studio attestanti le competenze acquisite: - ulteriore laurea triennale – punti 7 - ulteriore laurea specialistica/laurea magistrale-punti 9	<b>9</b>
Si considerano i percorsi formativi frequentati nell'ultima posizione economica acquisita	a) corsi di formazione conclusosi con valutazione finale-max punti 0,70 – (0,35 punto per corso) b) corsi di formazione senza valutazione finale max punti 0,30 (0,15 punto per ciascun corso)	<b>1</b>

10. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, 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 o comunque delle annualità in cui ha prestato servizio sempre ricadenti nell'ultimo triennio.

11. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza delle graduatorie provvisorie predisposte dal servizio Risorse Umane per categorie mediante avviso pubblicato all'Albo pretorio informatico dell'ente e sul sito istituzionale nella Sezione "Amministrazione Trasparente" – sottosezione "Bandi di concorso". Il dipendente potrà, nel termine di 7 giorni dalla data di pubblicazione dell'avviso e della graduatoria, presentare istanza di riesame su eventuali errori riscontrati al Dirigente competente del servizio delle Risorse Umane, il quale avrà 30 giorni di tempo per esaminare le istanze di riesame su eventuali errori riscontrati e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche. Successivamente sarà affissa la graduatoria definitiva per categorie.

#### Art. 30

##### **L'incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative**

(art. 7, comma 4, lett. u) CCNL 21.05.2018)

1. Il Comune non potrà incrementare autonomamente le risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato per il personale incaricato di posizione organizzativa ove comporti una riduzione delle risorse del fondo di cui all' art. 67 CCNL 21.05.2018.
2. Nel caso di cui al comma precedente, per l'incremento delle risorse è necessario che si raggiunga un accordo in sede di contrattazione decentrata.
3. Le parti convengono che dall'1/01/2020 le risorse del fondo saranno ridotte di € 34.000,00 da destinare alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative nel numero programmato con deliberazione G.C. n. 106 del 15/05/2019.

#### Art. 31

##### **I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa**

(art. 7, comma 4, lett. v) CCNL 21.05.2018)

1. Le parti danno atto che la contrattazione sui criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato si è tenuta in data 7/05/2019 e che, entro il termine del 20 maggio 2019, è stato definito il nuovo assetto delle posizioni organizzative per i riflessi sul sistema di pesatura e sul sistema di valutazione della performance delle posizioni organizzative.
2. Le parti si riservano la possibilità di rivedere i criteri generali qualora se ne ravvisi la necessità.

### Art. 32

#### La correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

(art. 7, comma 4, lett. j) CCNL 21.05.2018)

1. Al soggetto titolare di posizione organizzativa sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art. 18, comma I, lett. h) del CCNL 21.5.2018. La retribuzione di risultato valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori.
2. Al personale incaricato di Posizione Organizzativa che abbia titolo alla corresponsione dei compensi previsti da specifiche norme di legge di cui al comma 1 la retribuzione di risultato, per l'anno di riferimento, in presenza di valutazione positiva ed indipendentemente dal punteggio conseguito nella scheda di valutazione, sarà corrisposta attraverso un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del compenso in argomento in presenza di fasce di valore legati alla somma dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e percepiti secondo il seguente schema:

Incentivo disposizioni di legge art. 67, comma 3 lett. c), del CCNL 21.5.2018	Riduzione quota compenso performance individuale
Da € 1.500,00 a € 3.000,00	Riduzione del 20%
Da € 3.001,00 a € 4.000,00	Riduzione del 50%
Da € 4.001,00 a € 5.000,00	Riduzione del 80%
Da € 5.001,00 in poi	Riduzione del 100%

3. Le risorse finanziarie non liquidate in applicazione del presente articolo, sono utilizzate per la corresponsione dell'indennità di risultato in favore degli altri titolari di Posizione Organizzativa per l'anno di riferimento.
4. I compensi rivenienti da disposizioni di legge, dovranno essere calcolati al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e per cassa.

### Art. 33

#### Elevazione indennità di reperibilità e numero dei turni nel mese

(art. 7, comma 4, lett. i) e k) e art. 24 CCNL 21.05.2018)

1. L'indennità è corrisposta per il servizio di pronta reperibilità al personale inserito nelle aree di pronto intervento, non differibili e riferite a servizi essenziali, individuate come segue:

	Servizi per cui è stata istituita la	Indennità
1	Servizio di Polizia Municipale	Nei termini contrattuali
2	Servizio Manutenzione	Nei termini contrattuali
3	Servizio Cimiteriale	Nei termini contrattuali
4	Servizio Mercato ortofrutticolo	Nei termini contrattuali

2. La pronta reperibilità è remunerata con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno e va corrisposta con la busta paga del mese successivo all'acquisizione dei dati necessari alla liquidazione delle spettanze.
3. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. 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 al massimo ad 8 giornate a seguito di specifico accordo della durata massima di un anno solo nel caso in cui non vi siano unità in servizio disponibili sufficienti a garantire la copertura del servizio.
5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. 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%.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o

compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario. Per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 2.

#### Art. 34

##### Elevazione limiti arco temporale per equilibrata distribuzione turni e turni notturni effettuabili nel mese

(art. 7, comma 4, lett. l) e art. 3 CCNL 21.05.2018)

1. L'indennità è corrisposta esclusivamente al personale che presta attività lavorativa in un servizio che osserva un orario di almeno 10 ore organizzato per turni, distribuiti nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano.
2. L'indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno, nella misura indicata dal CCNL, con la busta paga del mese successivo all'acquisizione dei dati necessari alla liquidazione delle spettanze.
3. Il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 30 del mese precedente per il mese successivo programmato.
4. L'arco temporale che va preso in considerazione per verificare l'equilibrata distribuzione dei turni di norma deve essere mensile, ma in casi eccezionali (*vedi periodo estivo*) può anche essere bimestrale.
5. Considerato che è stato istituito il turno per i seguenti servizi, ai fini della corresponsione della relativa indennità sono individuati i seguenti servizi:

	Servizio in turno	Indennità
1	Servizio di Polizia Municipale	Nei termini contrattuali

#### Art. 35

##### Indennità oraria per servizio notturno, festivo e notturno festivo

(art. 24, comma 5, CCNL 14.09.2000)

1. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta ai dipendenti che non operano in servizi organizzati in turni e che svolgono la prestazione lavorativa ordinaria in orario festivo, notturno e notturno festivo.
2. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
  - in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
  - in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
3. L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile;
4. I servizi che potranno usufruire delle risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono i seguenti:

Servizio festivo, notturno, festivo	Indennità giornaliera
Servizio Mercato ortofrutticolo	Nei termini contrattuali

5. Ai dipendenti che per particolari esigenze di servizio non usufruiscono del giorno di riposo settimanale, ai sensi dell'art. 24, comma 1, del C.C.N.L. 14/09/2000, deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

#### Art. 36

##### Indennità condizioni di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. d) e art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 è istituita la indennità condizioni di lavoro.

2. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di posizione organizzativa che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori. La condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

3. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività con i connessi fattori rilevanti di rischio:

	<b>Prestazione di lavoro</b>	<b>Fattore di rischio</b>
1	Attività che comportano l'utilizzo di materiali potenzialmente insalubri (agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi)	Contatto con materiali di natura tossica o nociva per la salute
2	Attività che comportano l'utilizzo di mezzi e attrezzature (meccanici, elettrici, a motore, ecc. e a conduzione altamente rischiosa)	Rischio di lesioni, traumi, malattie ecc.
3	Operazioni di estumulazione, assistenza camera mortuaria e autopsie	Contatto con materiale biologico di natura umana e con fattori patogeni con conseguente rischio di contrarre infezioni e patologie
4	Attività di movimentazione manuale di carichi	Rischio di lesioni, traumi ecc.
5	Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni; autoarticolati, mezzi fuori strada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico	Esposizioni a vibrazioni, rumore e contatto con materiale biologico
	Attività che comportano esposizione a fattori ambientali esterni particolarmente pericolosi.	Esposizione a fumo di combustione derivanti dal traffico veicolare, a rumori, polveri ecc.

4. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria ed è determinata in sede di contrattazione annuale.

Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti prestazioni di lavoro e i connessi fattori rilevanti di disagio di seguito elencati:

	<b>Prestazione di lavoro</b>
1	Prestazioni richieste e rese per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli in tempi e modi, ai fini del recupero psico-fisico da parte del lavoratore nell'arco della giornata, per orario di lavoro articolato su più fasce orarie nell'ambito della stessa giornata ad esclusione della turnazione e del rientro ordinario oppure per orario plurisettimanale per il periodo interessato dal maggior orario
2	Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, assicurando funzioni plurime e polivalenti

5. L'indennità condizioni di lavoro viene riconosciuta anche al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e sia agente contabile.

6. La misura dell'indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui ai commi precedenti secondo la tabella appresso riportata:

TIPOLOGIA	IMPORTO
attività rischiose	€ 1,20 al giorno



attività disagiate	€ 1,00 al giorno
maneggio valori	- € 1,00 giornalieri per valori medi mensili fino ad € 2.000,00; - € 1,10 giornalieri per valori medi mensili da € 2.000,01 ad € 13.000,00; - € 1,20 giornalieri per valori medi mensili superiori ad € 13.000,01.

La media mensile di valori maneggiati è desunta dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili, ed altri documenti analoghi.

7. Compete al responsabile del settore di appartenenza del dipendente la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti per il riconoscimento dell'indennità condizioni di lavoro e conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto.

8. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente con la busta paga del mese successivo all'acquisizione dei dati necessari alla liquidazione delle spettanze trasmessi dal competente Dirigente.

9. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione a cura dei Responsabili di Servizio interessati.

10. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività e la prestazione deve essere richiesta, 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 e garantire i servizi.

11. Le indennità per le diverse tipologie di previsione non sono cumulabili.

#### Art. 37

#### Criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità

(art. 70-quinquies CCNL 21.05.2018)

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative dà titolo ad una indennità in misura non superiore a € 2.000,00. Esso è collegato all'effettivo svolgimento di attività che comportano specifiche responsabilità connesse all'espletamento di procedimenti amministrativi, implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione e concorso decisionale, nonché di costante aggiornamento e coordinamento di altro personale.

2. Destinatari del compenso di cui al precedente punto 1 potranno essere i dipendenti comunali appartenenti alla categoria giuridica D e i dipendenti di cat. C e B, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa secondo la disciplina di cui agli artt. da 8 a 11 del CCNL del 31.03.1999 e successive modificazioni e integrazioni.

3. In particolare, i dipendenti ai quali possono essere erogati i compensi per specifiche responsabilità sono coloro che, nell'ambito dei rispettivi settori di appartenenza, vengono individuati dai responsabili di settore con specifico provvedimento formale sulla base dei criteri sottoriportati, nell'ambito di apposita conferenza tra i Dirigenti dei Settori in cui sarà individuato il numero massimo di personale destinatario della indennità ex art. 70 quinquies, c. 1 CCNL del 21 maggio 2018, anche in funzione delle risorse che la contrattazione decentrata destina annualmente a tale istituto.

4. L'importo dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente. In caso di lavoro a tempo parziale opera la regola del riproporzionamento.

Le somme destinate all'indennità di cui al presente articolo dovranno essere ridefinite in sede di contrattazione annuale sull'utilizzo del fondo delle risorse decentrate.

5. I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità vengono liquidati con cadenza mensile e le eventuali economie derivanti dall'applicazione del presente istituto costituiscono economie del fondo e vengono ridestinate, fatte salve diverse disposizioni di legge o contrattuali.

6. La misura della indennità è stabilita in base ai criteri di cui all'allegata tabella.

<b>Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della categoria B al ricorrere di almeno n. 3 ipotesi</b>	<b>Compensi annui</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Responsabilità di attività del profilo professionale nella elaborazione di procedimenti di media complessità</li> <li>2) Responsabilità del coordinamento di piccoli gruppi di lavoro strutturalmente presenti nell'organigramma dell'ufficio</li> <li>3) Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate</li> <li>4) Autonomia operativa nello sviluppo delle attività</li> <li>5) Gestione di rapporti e relazioni continuative con interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali</li> </ol>	Da un minimo di € 400,00 ad un massimo di € 700,00 con il ricorrere di tutte le ipotesi
<b>Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della categoria C al ricorrere di almeno n. 3 ipotesi</b>	<b>Compensi annui</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi particolarmente complessi (almeno 3) e non ripetitivi oggettivamente previsti e disciplinati da leggi, regolamenti e atti dell'Amministrazione</li> <li>2) Coordinamento di gruppi di lavoro di categoria pari o inferiore (almeno 2 unità)</li> <li>3) Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi</li> <li>4) Elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente</li> <li>5) Responsabilità di servizi con elevato rapporto con l'utenza</li> <li>6) Responsabilità di procedimenti di entrata e di spesa</li> </ol>	Da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 1.700,00 con il ricorrere di tutte le ipotesi
<b>Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della categoria D al ricorrere di almeno n. 5 ipotesi</b>	<b>Compensi annui</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi particolarmente complessi (almeno 5) e non ripetitivi oggettivamente previsti e disciplinati da leggi, regolamenti e atti dell'Amministrazione</li> <li>2) Coordinamento di gruppi di lavoro di categoria pari o inferiore (almeno 3 unità)</li> <li>3) Delega alla adozione di atti e/o documenti a rilevanza esterna</li> <li>4) Responsabilità di attività sostitutiva di figura sovraordinata nell'ambito delle competenze esercitabili e delle esigibilità delle prestazioni riferite alla categoria di ascrizione</li> <li>5) Responsabilità assegnata quale preposto alla sicurezza</li> <li>6) Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (conferenze di servizi, coordinamento con altri enti o associazioni di categoria, ecc.....)</li> <li>7) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione, con</li> </ol>	Da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 2.000,00 con il ricorrere di tutte le ipotesi

complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento, il cui iter, formalmente assegnato, sia riferibile al soggetto incaricato	
8) Elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente	
9) Gestione dei servizi con elevato rapporto con l'utenza	
10) Responsabilità di procedimenti di entrata e di spesa	

### Art. 38

#### Indennità per specifiche responsabilità

(art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21.05.2018)

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies, comma 2 del CCNL 21 maggio 2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
- responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).

3. L'indennità non compete ai Responsabili che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso.

4. Il compenso è assegnato nella misura di euro 350 annui e verrà corrisposto annualmente.

5. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

6. Questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori ad 1 mese diversi dalle ferie.

### Art. 39

#### Criteri generali di valutazione della performance

(art. 7, comma 4, lett. g) CCNL 21.05.2018)

1. Alla performance organizzativa e individuale vengono destinate le risorse residue dopo il finanziamento degli istituti disciplinati nei precedenti articoli che assicurano il mantenimento dei servizi resi ai cittadini. Le risorse residue vengono destinate nella misura del 70% alla performance organizzativa e del 30% alla performance individuale.

2. I premi correlati alla performance sono finalizzati alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi e vengono corrisposti a consuntivo, di seguito al completamento del processo di valutazione effettuato sulla base del nuovo sistema di valutazione e misurazione della performance del Comune di Molfetta e condiviso con i soggetti sindacali.

3. Per il personale non dirigente, il dipendente può nel termine di 7 gg dalla data di acquisizione della scheda di valutazione della propria performance chiedere per iscritto chiarimento 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 potrà avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, in nessun caso potrà essere negato il contraddittorio.

4. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la performance individuale e la performance organizzativa, devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione.

5. Fermo restando quanto previsto nel successivo articolo 41 in merito all'individuazione del premio di cui all'art. 69 CCNL 21.5.2018, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo le seguenti modalità:

a) la ripartizione del trattamento economico accessorio collegato alla performance avviene dividendo le risorse rese disponibili all'incentivazione in sede di contrattazione decentrata, per il numero di dipendenti in servizio, parametrati alla durata della permanenza in servizio nel corso dell'annualità e ad eventuali part-time.

b) ai valori risultanti andranno applicati i seguenti parametri di categoria:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,20
C	1,40
D	1,60

c) si deve tener conto della effettiva presenza in servizio partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni annui a cui dovranno essere detratte tutte le assenze ad eccezione dei congedi ordinari.

d) alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di settore.

#### Art. 40

#### Differenziazione del premio individuale

(art. 69 CCNL 21.05.2018)

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente e dall'accordo annuale decentrato, nel numero massimo del 10% per ogni categoria arrotondato per eccesso e comunque assicurando l'attribuzione della maggiorazione almeno ad una unità per ogni categoria, è attribuita una maggiorazione del premio di performance individuale del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (escludendo quindi dal valore medio solo coloro che hanno ottenuto una valutazione ritenuta negativa in base al sistema di valutazione e misurazione della performance) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La metodologia da applicare si articola nelle seguenti fasi:

a. stabilire in contrattazione decentrata annuale l'importo da destinare complessivamente alla performance individuale (per esempio: €40.000,00);

b. individuare l'importo teorico massimo attribuibile per ogni lavoratore in ciascuna categoria secondo il sistema di misurazione e valutazione ovvero il presente CCDI (per esempio: €700,00 per una cat. A, €900,00 per una cat. B, €1.300,00 per una cat. C ed €1.800,00 per una cat. D);

c. calcolare il budget teorico di categoria (per esempio: nella categoria B abbiamo 6 dipendenti, quindi il budget sarà di €5.400,00 (6 unità x 900,00 euro));

d. fissato il numero di dipendenti per categoria che potranno usufruire della maggiorazione, applicando la percentuale fissata in contrattazione decentrata e secondo le modalità previste dal 1 comma del presente articolo (per esempio: si stabilisce il 10% del numero di dipendenti in servizio all'inizio dell'anno nella categoria, quindi per la categoria B avremmo 0,6 unità, allora scatta la clausola che prevede almeno una unità per ogni categoria, per cui la maggiorazione potrà essere attribuita nella categoria B ad una sola unità);

e. quantificare le risorse da utilizzare per l'attribuzione della maggiorazione per ogni singola categoria, sottraendo dal budget teorico di categoria il 30% dell'importo individuale teorico per il numero di unità a cui attribuire la maggiorazione. Tali risorse saranno destinate a corrispondere la maggiorazione al personale individuato (per esempio: nel caso esaminato nella cat. B il 30% di €900,00 corrisponde ad €270,00, avendo determinato l'attribuzione della maggiorazione per una sola unità, allora dovremmo detrarre dal budget solo 270,00 euro, se fossero state più unità avremmo sottratto risorse pari a

€ 270,00 per il numero di unità individuate);

il budget assegnato per ogni categoria è rideterminato sottraendo la quota destinata a corrispondere la maggiorazione (per esempio: nella categoria B il budget assegnato scende da € 5.400,0 ad € 5.130,00 in quanto il restante importo di € 270,00 servirà per pagare la maggiorazione all'unità che otterrà la valutazione più alta);

– una volta rideterminato il budget di categoria si potrà procedere all'erogazione del premio performance individuale, corrispondendo a ciascun lavoratore il premio maturato applicando il valore conseguito con la scheda di valutazione individuale (per esempio: nel caso esaminato il lavoratore di categoria B che prima teoricamente poteva ottenere un premio di performance individuale di € 900,00 ora dovrà accontentarsi di € 855,00 ovviamente se consegue il valore massimo attribuibile e non ottiene la maggiorazione);

– una volta stabilita la graduatoria, i lavoratori con i valori più alti nella categoria, nel numero già determinato, percepiranno anche la maggiorazione (per esempio: nel caso esaminato percepirà anche i 270,00 euro, quindi chi ottiene la maggiorazione troverà in busta paga un premio performance individuale di € 1.125,00);

– nel caso in cui si dovesse verificare che il numero dei lavoratori con i valori più alti sia superiore alle unità a cui attribuire la maggiorazione, allora bisognerà applicare i seguenti criteri per individuare le unità a cui effettivamente riconoscere la maggiorazione, in quanto il numero degli aventi titolo per ogni categoria è stato già fissato in precedenza e non può essere incrementato:

✓ a parità di punteggio è escluso il lavoratore che ha già ottenuto la maggiorazione nei precedenti due anni;

✓ nel caso in cui il numero dei lavoratori a cui attribuire la maggiorazione sia ancora eccedente, allora si somma la valutazione individuale conseguita da questi negli ultimi tre anni, compresa quella corrente, e la maggiorazione è attribuita a chi ottiene il punteggio più alto. In caso di ulteriore parità è attribuita a chi ha il punteggio più alto per l'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'ultimo anno valutato e, infine, se non è proprio possibile attribuire la maggiorazione perché persiste ancora la parità allora si procede applicando quanto previsto dall'ordinamento generale nel caso di predisposizione delle graduatorie concorsuali.

#### Art. 41

##### **Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa**

*(art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 convertito nella L. 111/2011)*

1. L'Ente, di norma, entro il 31 marzo di ogni anno può adottare piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa. Detti piani, su proposta del Dirigente responsabile di servizio, indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi di risparmio, in termini fisici e finanziari.

2. Le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate, rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, sono annualmente utilizzate, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, destinando il 50 per cento delle stesse al personale che ha permesso il conseguimento del risparmio, mentre il restante 50% per la performance individuale di tutto il personale.

3. Le risorse rivenienti dai risparmi conseguiti a seguito dell'attuazione dei piani di razionalizzazione sono utilizzabili solo se accertati e a consuntivo, con riferimento a ciascun esercizio finanziario.

4. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo.

5. I piani di razionalizzazione adottati sono oggetto di informazione alle OO.SS. e alla RSU.

6. Per l'attuazione del Piano di razionalizzazione, le parti definiscono i seguenti criteri generali:

– il dirigente o la conferenza di servizio a seconda che l'attività sia di interesse settoriale od intersettoriale, propone all'Amministrazione la realizzazione di uno specifico piano di razionalizzazione;

– il piano descrive l'intervento che darà luogo al risparmio;

– il piano quantifica l'entità del risparmio;

– il piano individua i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale;

– il dirigente o la Conferenza effettuerà la valutazione del risultato raggiunto e dell'apporto

- individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
- il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione di performance e validato dal proprio organismo di valutazione.
7. Dopo la validazione sarà possibile liquidare i singoli compensi al personale coinvolto in coerenza con la valutazione.
8. Le risorse rivenienti dall'applicazione dell'art. 16 del D.L. 98/2001, convertito nella Legge 111/2011, non concorrono a determinare il tetto di spesa del fondo risorse decentrate di cui all'art. 23 del D.Lgs. n.75/2017, ma sono da considerarsi aggiuntive.
9. L'attribuzione del beneficio economico avviene mediante la valutazione espressa con la performance individuale, nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione della performance.

#### Art. 42

#### **I criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva**

*(art. 7, comma 4, lett. g) CCNL 21.05.2018)*

1. Le parti convengono di definire una correlazione tra il compenso per la performance organizzativa e individuale (c.d. produttività) attribuito a dipendenti delle categorie B, C e D non titolari di posizioni organizzative e i particolari compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
  - a. gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
  - b. le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
  - c. progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
  - d. gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI-IMU-Tari;
  - e. liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari (L'art. 15 del D.Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto");
  - f. la liquidazione dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie **effettivamente** riscossi dall'Ente, nella quota determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c) e 5 del D.Lgs. n. 285/1992.
3. La correlazione di cui al comma 1 del presente articolo viene determinata attraverso un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del compenso in argomento in presenza di fasce di valore legati alla somma dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e percepiti secondo il seguente schema:

Incentivo disposizioni di legge art. 67, comma 3 lett. c), del CCNL 21.5.2018	Riduzione quota compenso performance individuale
Da € 1.500,00 a € 3.000,00	Riduzione del 20%
Da € 3.001,00 a € 4.000,00	Riduzione del 50%
Da € 4.001,00 a € 5.000,00	Riduzione del 80%
Da € 5.001,00 in poi	Riduzione del 100%

4. Le somme rivenienti dalla applicazione delle riduzioni incrementano le risorse destinate ai compensi legati alla performance organizzativa e individuale degli altri dipendenti.
5. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, fermo restando la valutazione conseguita, nell'erogazione delle risorse destinate alla performance individuale bisogna tener conto anche dell'apporto in termini di tempo, in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e dei mesi di servizio prestati.

*Quinto*

*[Signature]*

*esa*  
*[Signature]*

*[Signature]*

*U/L FPL*  
*[Signature]*

#### Art. 43

##### **Incentivi per le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018**

1. Ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 21.05.2018 le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, si riferiscono a:
  - a. incentivi funzioni tecniche, secondo la disciplina di cui all'art.113 del d.lgs. n.50/2016;
  - b. risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del d.lgs. n. 446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996 (assistenza diretta nel contenzioso tributario);
  - c. incentivi previsti dall'art. 43 della Legge n. 449/1997;
  - d. compensi avvocatura di cui all'art. 9 del D.L. n.90/2014 convertito nella Legge n.114/2014;
  - e. incentivi per attività progettuali che sono finanziate con risorse dell'Unione Europea.
2. Costituiscono specifici compensi previsti da altrettante disposizioni di legge le cui attività sono svolte oltre l'orario di lavoro ordinario:
  - a. quelli afferenti i progetti finalizzati all'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);
  - b. i compensi previsti nell'ambito delle attività ISTAT.
3. Le relative somme, ove sussistenti i presupposti di legge e nel rispetto dei vincoli di legge, saranno erogate ai dipendenti secondo disciplina regolamentare adottata dall'ente in relazione alle somme effettivamente stanziare e con riferimento alla complessità operativa delle attività, al grado di partecipazione e di conseguimento degli obiettivi progettuali.

#### Art. 44

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

(art. 67. c. 3, lett. f) CCNL del 21.05.2018)

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo risorse decentrate di parte variabile di cui all'art. 67. c. 3, lett. f), del CCNL del 21.05.2018, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000.
2. Pertanto all'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 50% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche.

#### Art. 45

##### **Mensa e servizio mensa sostitutivo – buoni pasto**

1. L'Ente, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili e nel rispetto della normativa vigente in materia di contenimento della spesa pubblica e della spesa di personale, assicura il servizio sostitutivo di mensa aziendale, erogato sotto forma di buono pasto.
2. L'erogazione giornaliera del buono pasto in sostituzione del servizio mensa è regolata dalle seguenti condizioni:
  - a) Il dipendente deve prestare effettivamente servizio, rilevabile mediante il sistema automatizzato delle presenze;
  - b) L'erogazione del buono pasto è prevista nelle sole giornate dedicate al rientro settimanale per attività lavorativa prestata secondo l'ordinario orario di lavoro nella misura massima di 2 (due) buoni pasto a settimana per ciascun dipendente.
3. L'attribuzione del buono pasto elettronico è del valore di € 7,00 con un minimo di sette ore e mezza giornaliere effettivamente lavorate., al netto della pausa pranzo (di durata non inferiore a 30 minuti e non superiore alle due ore), con prosecuzione dell'attività pomeridiana per almeno due ore al termine della pausa pranzo medesimo.
4. Il buono pasto non è cedibile, né commerciabile, né convertibile in denaro; in caso di furto o smarrimento di buoni pasto il dipendente non ha diritto a richiedere la sostituzione dei buoni pasto

smarriti o rubati.

5. L'erogazione dei buoni pasto ai dipendenti viene effettuata con cadenza semestrale anticipata salvo conguaglio; Il numero dei buoni pasto spettanti, sarà conteggiato in automatico dal sistema con l'avvertenza che si avrà diritto soltanto se si osserveranno le regole prescritte dalla normativa e dal presente Contratto.

## **Titolo VII**

### **DISPOSIZIONI FINALI**

#### **Art. 46 Disposizioni finali**

1. Il presente contratto conserverà la sua efficacia per tutti gli istituti ivi previsti fino alla stipulazione del successivo CCDI e sono fatte salve le materie previste dal CCNL che per la loro natura richiedono tempi più brevi o verifiche periodiche.

2. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

#### **Art. 47**

##### **Norma di salvaguardia**

1. Per quanto non disciplinato dal presente contratto è fatta salva la disciplina, se non incompatibile con le disposizioni del presente contratto e del CCNL, degli istituti contenuti nei contratti collettivi decentrati integrativi in precedenza sottoscritti.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink. The signatures are scattered across the lower half of the page. Some are clearly legible, such as 'Giovanni Fichella' at the bottom center, and others are more stylized or abbreviated, including 'GSA', 'C/12 FPL', and several initials like 'SH' and 'F'. There are also some scribbled-out lines and marks.