

## **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **Art. 1 - Oggetto e obiettivi**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

*Art. 7, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese".*

*Art. 40, c. 3-bis, D. Lgs. n. 165/2001: "La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti.*

#### **Art. 2 - Ambito di applicazione**

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di SARROCH con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

#### **Art. 3 – Durata**

1. Il presente CCDI ha durata triennale dal 2019 al 2021. Con cadenza annuale devono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri/valori di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
3. Ciascuna delle parti, in caso di contrasto sulla applicazione di clausole della contrattazione collettiva decentrata integrativa, può chiedere l'attivazione delle procedure per l'interpretazione autentica, per come disciplinato dai CCNL.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink, representing the various parties involved in the signing of the contract. There are approximately ten distinct signatures of varying styles, some appearing to be official or corporate, and others more personal.



## **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

### **CAPO I - RISORSE DECENTRATE E PREMIALITA'**

#### **Art. 4 - QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità delle prestazioni, alla produttività e ai vari istituti contrattuali previsti dal Contratto Collettivo, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, che vi provvede di norma entro 40 giorni dall'approvazione del Bilancio di previsione.
2. Il fondo annuale delle risorse decentrate, destinato alle finalità di cui al precedente comma 1, è determinato secondo i criteri individuati nell'art. 67, del CCNL 21/05/2018.
3. La quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, deve comunque avvenire nel rispetto dell'articolo 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 o di analoghe disposizioni di legge limitanti gli importi del salario accessorio dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni o della spesa complessiva per il personale dipendente.
4. L'Amministrazione, nell'ambito dell'informazione prevista dall'articolo 4 del CCNL del 21/05/2018, trasmette alle organizzazioni sindacali rappresentative, per il tramite dell'ufficio competente in materia di personale, la determinazione di costituzione del fondo delle risorse decentrate di norma entro 10 giorni dalla sua adozione.
5. Secondo la previsione di cui all'articolo 68 del CCNL 21/05/2018, l'Amministrazione rende disponibili tutte le risorse confluite nel fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:
  - a) quote indennità di comparto, di cui all'articolo 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL del 22/01/2004;
  - b) indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'articolo 37, comma 4, del CCNL 06/07/1995;
  - c) le risorse corrispondenti ai differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'articolo 22 del D.Lgs 75/2017;
  - d) le eventuali risorse residue di cui all'articolo 67, commi 1 e 2 del CCNL 21/05/2018 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

#### **Art. 5 - STRUMENTI DI PREMIALITA'**

1. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi dell'articolo 4 del presente Contratto, sono destinate ai seguenti utilizzi:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'articolo 70-bis del contratto 2016/2018;
  - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, secondo la disciplina vigente;
  - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'articolo 70-quinquies del contratto 2016/2018;

*[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]*



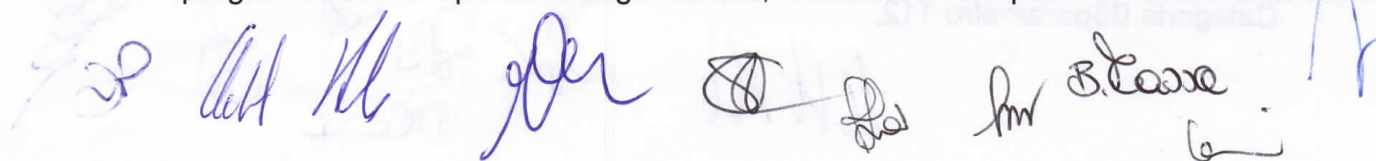
- f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'articolo 56-quater del contratto 2016/2018;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera c) del contratto 2016/2018, ivi compresi i compensi di cui all'articolo 70-ter dello stesso contratto;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti, esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f del contratto 2016/2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- i) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'articolo 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 24.

- 6. E' destinata ai trattamenti economici di cui al comma 1 lettere a), b), c), d), e), f) del presente articolo, la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'articolo 67, comma 3 del contratto 2016/2018;

## CAPO II – CRITERI DI RIPARTIZIONE

### Art. 6 - Criteri generali di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa.

- 1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.
- 2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
- 3. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali





e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;

e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

4. Le parti concordano che le somme non utilizzate o non attribuite e relative alle risorse certe, stabili e continuative, possono essere portate in aumento delle risorse dell'anno successivo compatibilmente con le norme ed i vincoli di bilancio vigenti.

#### **Art. 7 - Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.**

1. Il sistema di incentivazione della Performance del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui alla delibera G. C. n°8 del 21.02.2019;

2. Le risorse per premiare la performance e le prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs 150/2008 e smi ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di valutazione.

I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati, così come esplicitato nell'articolo 2 del "Sistema di Misurazione e valutazione delle performance del personale dipendente adottato con atto deliberativo della Giunta Comunale in data 21.02.2019 al n°8.

3. **Possono accedere al premio di produttività i dipendenti che abbiano** conseguito per la performance individuale una valutazione pari ad almeno il 60%; l'importo del premio è calcolato secondo le specifiche seguenti:

a) ai dipendenti che conseguono valutazioni uguali o superiori al 95% del punteggio è corrisposto il 100% del premio attribuibile individualmente;

b) ai dipendenti che conseguono valutazioni comprese  $\geq 60\%$   $\leq 94,99\%$  del punteggio è corrisposta l'equivalente percentuale del massimo premio attribuibile individualmente;

c) ai dipendenti che conseguono valutazioni inferiori al 60% del punteggio non è accordata alcuna premialità;

6. La determinazione del budget previsto per la retribuzione accessoria collegata alla performance individuale è come appresso determinata:

a) Si prende a riferimento il seguente SISTEMA PARAMETRALE LEGATO ALLA CATEGORIA DI APPARTENZA:

- Categoria A parametro 100;
- Categoria B parametro 106;
- Categoria B3 parametro 112;



- Categoria C parametro 120;
- Categoria D parametro 130;

b) si determina il budget teorico per dipendente di categoria nel seguente modo:

$$\frac{\text{Budget totale}}{= \text{Coefficiente}} \\ (N.\text{ctg. A} \cdot 100) + (N.\text{ctg. B} \cdot 106) + (N.\text{ctg. B3} \cdot 112) + (N.\text{ctg. C} \cdot 120) + (N.\text{ctg. D} \cdot 130)$$

Coefficiente per parametro di categoria = Budget teorico individuale di categoria.

### **Articolo 8 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)**

*L'articolo prevede l'assegnazione ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, definita in sede di contrattazione integrativa in misura comunque non inferiore al 30% del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Inoltre è rimessa alla contrattazione integrativa definire preventivamente una quota limitata di personale cui attribuire detta maggiorazione*

1. Come previsto dall'articolo 69 del CCNL 21/052018 è definita la fascia delle eccellenze, a cui è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti ai dipendenti valutati positivamente, in cui rientra una percentuale del personale meglio valutato a livello di Ente; in sede di prima applicazione del 10%, con riserva di verifica e modificazioni in sede di prossimi accordi.
2. L'accesso alla fascia delle eccellenze richiede il possesso di una valutazione uguale o superiore al 95%.
3. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di cui all'articolo precedente.
4. In caso di parità si tiene conto del punteggio medio delle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base dell'anzianità di servizio, in caso di ulteriore parità si considera l'età anagrafica.
5. A parità delle precedenti condizioni ha precedenza il dipendente che non ha ancora avuto il suddetto premio.

### **CAPO III**

#### **Compensi relativi alle indennità o derivanti da specifiche disposizioni di legge**

#### **Art. 9 – Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".



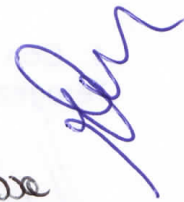
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza dei funzionari responsabili dei settori all'interno dei quali il personale risulta essere incardinato.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di resa della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità; pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, a cura del competente Funzionario titolare di posizione organizzativa.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza devono essere opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni riportate nei singoli istituti contrattuali.
9. Ai fini della certezza e correttezza dell'applicazione, tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano dal primo giorno del mese successivo a quello della avvenuta sottoscrizione definitiva del presente, trovando per il periodo previgente applicazione il precedente CCDI.

#### **Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)**

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

*Ai fini dell'attribuzione dell'indennità non si può fare riferimento alla categoria o profilo di appartenenza ma deve essere riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro. L'ARAN precisa che deve trattarsi "di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo" (RAL1563 e 199).*

*Possono essere utili in proposito le indicazioni dei precedenti contratti integrativi, anche al fine di valutare gli impatti finanziari dell'operazione.*





## Indennità di rischio

Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili da allegato B (ex D.P.R. 347 e successive modificazioni ed integrazioni), dal documento di valutazione dei rischi aziendale e secondo la disciplina vigente. Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano le seguenti attività di rischio, a titolo esemplificativo, salvo ulteriori attività riconosciute dal responsabile e dall'ARAN, cui corrispondono i relativi valori di indennità:

| Attività svolta                                                                                  | Valore indennità | Note |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------|
| Esecuzione di interventi di segnaletica stradale notturna                                        | € 1,35           |      |
| Esecuzione di interventi alla rete di pubblica illuminazione                                     | € 1,35           |      |
| Attività che comportano esposizione a sostanze pericolose                                        | € 1,35           |      |
| Utilizzo di materiali, mezzi, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni.....           | € 1,35           |      |
| Attività che comportano una significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive | € 1,35           |      |

## Indennità di disagio

2. Il **disagio** si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

*A titolo esemplificativo sono considerate attività disagiate quelle che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione), o quelle connesse all'erogazione di servizi in front office per un periodo superiore a un numero di ore giornaliero.*

L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che opera in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate:

- Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro. La condizione deve essere intensa e continuativa;
- Esposizione a situazione di disagio connesse al particolare tipo di utenza.

L'importo dell'indennità riconosciuta è pari a € 1,35.

## Indennità maneggio valori.

3. La misura dell'indennità riferita al **maneggio valori** è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. L'indennità viene

*[Handwritten signatures and initials]*



erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, nella misura di seguito indicata:

| Valori <del>mensili</del> maneggiati | Importo indennità giornaliera |
|--------------------------------------|-------------------------------|
| Da € 500,00 a € 1.500,00             | € 1,00                        |
| Da € 1.501,00 a € 2.000,00           | € 1,25                        |
| Oltre € 2.000,00                     | € 1,55                        |

5. Nel caso di eventuale concomitanza di due o più delle condizioni di cui ai precedenti commi 3, 4, e 5 al dipendente compete la somma delle singole indennità previste.

6. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente lo svolgimento di attività codificate dall'articolo 70 bis che verranno erogate a consuntivo.

#### **Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)**

##### **ESEMPIO 1**

1. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente responsabile di area, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Le responsabilità sono conseguentemente assegnate con apposito atto scritto, preventivo e motivato. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità.

2. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente. Le fattispecie alle quali il Responsabile di area dovrà fare riferimento sono le seguenti:

##### **a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**

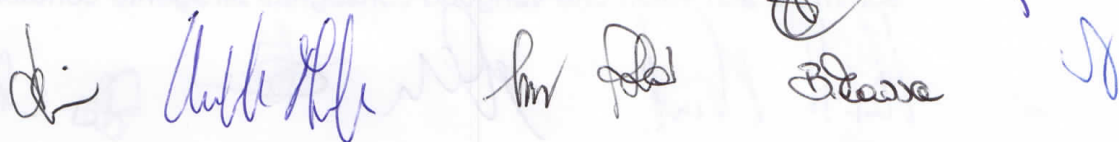
1. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
2. Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
3. Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza

##### **b) Responsabilità gestionale, che comprende**

1. Responsabilità di procedimenti di spesa
2. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro
3. Responsabilità di realizzazione piani di attività

##### **c) Responsabilità professionale, che comprende**

1. Responsabilità di processo
2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi
3. Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di Servizio





| <b>A) RESPONSABILITA' DI STRUTTURA (SERVIZIO – UFFICIO)</b> | <b>Max punti n.15</b> |
|-------------------------------------------------------------|-----------------------|
| 1) Autonomia operativa                                      | Punti da 1 a 5        |
| 2) Grado di responsabilità                                  | Punti da 1 a 5        |
| 3) Livello di responsabilità istruttoria                    | Punti da 1 a 5        |

| <b>B) RESPONSABILITA' GESTIONALE</b>              | <b>Max punti n.15</b> |
|---------------------------------------------------|-----------------------|
| 1) Responsabilità procedimenti di entrata e spesa | Punti da 1 a 5        |
| 2) Responsabilità di coordinamento                | Punti da 1 a 5        |
| 3) Responsabilità realizzazione piani di attività | Punti da 1 a 5        |

| <b>C) RESPONSABILITA' PROFESSIONALE</b>            | <b>Max punti n.15</b> |
|----------------------------------------------------|-----------------------|
| 1) Responsabilità di processo                      | Punti da 1 a 5        |
| 2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi | Punti da 1 a 5        |
| 3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni | Punti da 1 a 5        |

#### **PUNTEGGI>INDENNITA'**

Da 40 a 45 Punti = € 2.500,00;

Da 32 a 39 Punti = € 2.000,00;

Da 25 a 31 punti = € 1.500,00;

Da 19 a 24 punti = € 1.000,00;

Da 13 a 18 punti = € 500,00.

3. - L'importo dell'indennità, che può variare da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 2.500,00, è determinato dal competente Responsabile di area applicando i criteri di cui sopra ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

4. - Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica, almeno con cadenza annuale, del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno utilizzando la sopra menzionata Tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.

5. - Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

6. - La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo, sarà oggetto di accordo in contrattazione decentrata, escludendo in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei responsabili di Area, che abbiano un impatto economico sul fondo.

**Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità (comma 2 art.70 quinquies C.C.N.L. 21/05/2018)**

*[Handwritten signatures and initials]*



1. Una indennità di importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi, da corrispondersi a consuntivo, l'anno successivo a quello di sussistenza dei requisiti per la sua erogazione può essere riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa per compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale dell'ente, derivanti dalle qualifiche di:

- Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;
- Responsabile dei tributi.

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

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

3. Per le funzioni di cui alle lettere a) b) c) d) del comma 1 compete un'indennità, la cui misura è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate e verranno erogate a consuntivo l'anno successivo.

4. Le indennità di cui alle lettere a), b), c) e d) al presente articolo non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 11 del presente contratto. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

### **Art. 13 - Indennità di reperibilità - (art. 24, CCNL 2018)**

1. L'istituzione del servizio di reperibilità è disposta dall'Ente ed è limitato alle seguenti casistiche:

a) Servizi demografici, limitatamente al servizio richiesto all'Ufficiale di Stato Civile per le denunce di morte;

b) al personale del settore tecnico addetto ai servizi operativi e Protezione civile (Squadra Operai).

2. Per l'erogazione della suddetta indennità viene stabilito quanto segue:

- Il compenso da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'articolo 24 comma 1 del CCNL.
- La misura delle indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in € 10,33;
- Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di sei volte in un mese.
- Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di 8 volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi 2 continuativi.
- L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione della reperibilità nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.
- L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad euro 13,00 in presenza di:
  - situazioni di emergenza climatica o ambientale, oppure, una volta superati i 6 turni previsti dalla disciplina contrattuale;



**Art. 14 -Compensi di cui all'articolo 68, comma 2, lettera g) CCNL 21.05.2018**

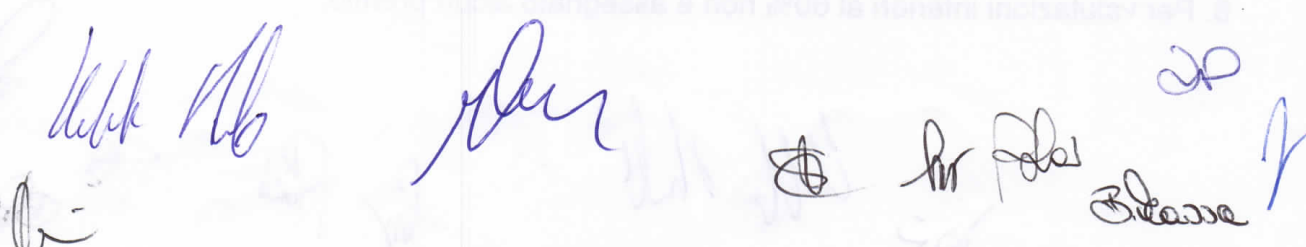
1. I compensi di cui al presente articolo si riferiscono a:
  - a) incentivi tecnici (articolo 113 D. Lgs. N°50/2016);
  - b) compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14/09/2000 e R.D.L.n°1578/1993);
  - c) Recupero evasione tributi IMU e TARI (articolo 1, comma 1091, della legge 30 dicembre 2018, n. 145);
  - d) attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (articolo 32, comma 40, del D.Lgs. 269/2003).
2. I compensi di cui al comma 1 sono erogati ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali oltre che dai principi dettati dal legislatore, con atto del Responsabile di Posizione organizzativa competente per materia;

**Art. 15 - Incentivazione del personale in telelavoro**

1. Ferma restando la disciplina del telelavoro contenuta in apposito regolamento comunale, per il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in modalità di telelavoro è prevista la partecipazione, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, cd produttività, e di specifiche responsabilità.
2. L'eventuale riconoscimento di un rimborso delle spese telefoniche e di energia sostenute in relazione alle modalità di svolgimento in telelavoro delle prestazioni lavorative è rimesso alla disponibilità economica dell'ente, con risorse che non sono comprese tra quelle contrattuali.

**Art. 16 - Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati**

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

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or names, and others more elaborate. The ink is a vibrant blue, and the signatures are written over the white background of the document.



### **Art. 17- Piani di razionalizzazione e risparmio**

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'art. 16 del D.L. n. 98/2011.

2. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.

### **CAPO IV**

### **RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

#### **Art. 18**

#### **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)**

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21/05/2018, il presente articolo definisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti responsabili delle strutture apicali titolari di posizione organizzativa (P.O.) ai sensi dell'articolo 17, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
2. La misura dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative, fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura pari al 15% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio, inteso come somma dell'indennità di posizione e di risultato.
3. Con il presente atto viene approvato un sistema parametrico legato alla graduazione delle posizioni organizzative secondo la fascia di appartenenza determinata sulla base della retribuzione di posizione così come stabilito con delibera della Giunta Comunale.
4. Il calcolo della retribuzione di risultato è determinato nel modo seguente:
  - a. Quantificazione del numero delle P.O. appartenenti a ciascuna fascia
  - b. Indicazione della retribuzione di posizione di ciascuna fascia (parametro);
  - c. Moltiplicazione del parametro per il numero dei responsabili P.O. appartenenti a ciascuna fascia e somma tutti i punti parametrici;
  - d. Divisione del budget previsto per la retribuzione di risultato per la somma dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;
  - e. Moltiplicazione del valore monetario del punto per il parametro ottenendo l'importo della retribuzione;
5. La retribuzione di risultato è calcolata moltiplicando il valore della retribuzione di posizione, come sopra determinata, per la percentuale di valutazione attribuita al responsabile;
6. Per valutazioni inferiori al 60% non è assegnato alcun premio.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



## Art. 19

### Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.

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 a IMU e 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").

*La norma mira a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con P.O. e/o Alte Specializzazione, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato.*

*Può essere adottato un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:*

| Incentivi di legge             | abbattimento indennità risultato |
|--------------------------------|----------------------------------|
| <del>Fino a € 5.000 euro</del> | <del>5,00%</del>                 |
| Da 5.001 a 8.000 euro          | 15,00%                           |
| Superiore a 8.001 euro         | 30,00%                           |
|                                |                                  |
|                                |                                  |

## CAPO V - POLIZIA LOCALE

Il presente capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo. Ai fini della certezza e della correttezza dell'applicazione, tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano dal primo giorno del mese successivo

*[Handwritten signatures and initials]*



a quello della avvenuta sottoscrizione definitiva del presente, trovando per il periodo  
previgente applicazione il precedente CCDI.

## Articolo 20

### **Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione**

1. Al personale che, in via continuativa, intendendo come continuativa la prestazione lavorativa ordinaria effettivamente svolta, in servizi esterni di vigilanza, cioè in servizi di vigilanza in strada per almeno il 50% dell'impegno orario, compete una indennità giornaliera il cui importo giornaliero lordo è determinato in € 1,35.
2. La misura dell'indennità di cui sopra è definita sulla base delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.
3. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
4. Il servizio esterno non deve essere saltuario, né occasionale ma svolto ordinariamente ed in misura prevalente.
5. Nei casi particolari in cui, per particolari esigenze organizzative dell'Ente, o in quelli di fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni.
6. L'indennità di servizio esterno è erogata mensilmente a consuntivo, sulla base dei dati desunti dalla certificazione mensile del Comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni in via continuativa da parte di ciascun dipendente, per ciascuna giornata.
7. L'indennità di cui al presente articolo:
  - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del contratto 2016/2018;
  - 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;
  - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - non è cumulabile con l'indennità di condizioni lavoro di cui all'art. 70-bis del contratto 2016/2018 disciplinata dall'art. 10 del presente contratto decentrato.
7. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione dal primo giorno del mese successivo a quello di avvenuta sottoscrizione definitiva del presente.

## Articolo 21

### **Indennità di funzione per il personale della Polizia locale - Criteri per la sua erogazione.**

1. Ai sensi dell'art. 56-sexies del contratto 2016/2018 al personale inquadrato nelle categorie C e D, appartenente al Comando di polizia locale che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità





dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, fino a un massimo di € 3.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Le fattispecie alle quali il Responsabile di area dovrà fare riferimento sono le seguenti:

**a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**

1. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
2. Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
3. Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza

**b) Responsabilità gestionale, che comprende**

1. Responsabilità di procedimenti di spesa
2. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro
3. Responsabilità di realizzazione piani di attività

**c) Responsabilità professionale, che comprende**

1. Responsabilità di processo
2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi
3. Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di Servizio

| <b>D) RESPONSABILITA' DI STRUTTURA (SERVIZIO – UFFICIO)</b> | <b>Max punti n.15</b> |
|-------------------------------------------------------------|-----------------------|
| 4) Autonomia operativa                                      | Punti da 1 a 5        |
| 5) Grado di responsabilità                                  | Punti da 1 a 5        |
| 6) Livello di responsabilità istruttoria                    | Punti da 1 a 5        |

| <b>E) RESPONSABILITA' GESTIONALE</b>              | <b>Max punti n.15</b> |
|---------------------------------------------------|-----------------------|
| 4) Responsabilità procedimenti di entrata e spesa | Punti da 1 a 5        |
| 5) Responsabilità di coordinamento                | Punti da 1 a 5        |
| 6) Responsabilità realizzazione piani di attività | Punti da 1 a 5        |

| <b>F) RESPONSABILITA' PROFESSIONALE</b>            | <b>Max punti n.15</b> |
|----------------------------------------------------|-----------------------|
| 4) Responsabilità di processo                      | Punti da 1 a 5        |
| 5) Responsabilità di sistemi relazionali complessi | Punti da 1 a 5        |
| 6) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni | Punti da 1 a 5        |

**PUNTEGGI>INDENNITA'**

Da 40 a 45 Punti = € 2.500,00;

Da 32 a 39 Punti = € 2.000,00;

Da 25 a 31 punti = € 1.500,00;

Da 19 a 24 punti = € 1.000,00;

Da 13 a 18 punti = € 500,00.

AP

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



4. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

5. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione del Responsabile, corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

6. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del contratto 2016/2018;
- 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 dei servizi esterni di cui all'art. 56-quinquies del contratto 2016/2018;
- è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- non cumulabile con le indennità di condizioni lavoro di cui all'art. 70-quinquies del contratto 2016/2018;

## **Articolo 22**

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

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questo determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n.285/1992 (Nuovo codice della strada) sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
- finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del contratto 2016/2018;
- erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Con la deliberazione della Giunta comunale adottata ai sensi del comma 5 dell'art. 208 del Nuovo Codice della Strada, vengono definite annualmente le risorse da destinare alla componente variabile del fondo, per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale.

3. I dipendenti che rendono la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera nei servizi della polizia locale ed abbiano titolo per percepire i premi correlati alla performance potranno chiedere la corresponsione nella forma di beni e servizi di welfare integrativo.





## **Articolo 23**

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

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
  - a) articolo 22, comma 3 – bis, decreto Legge n°50/2017, convertito in Legge 96/2017;
  - b) articolo 56 – ter del CCNL 21/05/2018;
  - c) articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14/09/2000;
  - d) articolo 14, comma 4, del CCNL 01/04/1999.
2. I compensi di cui al presente articolo sono integralmente finanziati da soggetti terzi (compresi i relativi oneri finanziari e IRAP) e sono subordinati alla preventiva approvazione di apposito regolamento comunale.

## **CAPO VI**

### **PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

## **Art. 24**

### ***Progressioni economiche orizzontali***

1. Le progressioni orizzontali o economiche 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) da determinare annualmente a seconda delle disponibilità delle risorse, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31 marzo 1999 e dall'art. 31, co. 7, del CCNL del 14 settembre 2000, e calcolando anche ad integrazione del fondo il cd differenziale delle progressioni economiche derivante dagli aumenti disposti dai contratti nazionali.

3. Ai fini della determinazione delle risorse, dei criteri, dei limiti e delle modalità per lo svolgimento delle progressioni economiche all'interno delle categorie si rinvia all'adozione di specifici accordi da inserire in apposito regolamento.

## **TITOLO III - ALTRE DISPOSIZIONI ED ISTITUTI**



**CAPO I**  
**ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 25**  
**Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente l'Ente adotta fasce orarie di flessibilità. Le stesse non si applicano al personale interessato dalla turnazione.
2. Tali fasce sono ordinariamente previste in 30 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'Ente come orario di lavoro.
3. I dipendenti di cui all'art.27, comma 4 del CCNL 21/05/2018 possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'Ente come orario di lavoro.
4. I dipendenti di cui al comma precedente possono concordare con il Responsabile del settore di riferimento e previo informazione al servizio personale articolazioni flessibili ulteriori dell'orario di lavoro, che comunque garantiscano la loro presenza in ufficio tra le 10 e le 13 ed a condizione che non vi siano impatti negativi con le attività svolte ed i servizi erogati.

**Art. 26**  
**Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)**

1. E' istituita la banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 50 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
3. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale, le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

**Art. 27**  
**Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)**

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
2. L'Ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento D.Lgs n.81/2008. Ciascuno nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo





attivo al fine di innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.

3. Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale dell'Ente, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi dell'Ente.
4. per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
5. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- L'Amministrazione si impegna a garantire al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (necessaria nomina) l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 10 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, *con esclusione del lavoro straordinario*;

- coinvolgimento del Responsabile della Sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di ~~15~~ apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;

- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il Responsabile della Sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;

- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

#### **Art. 28**

#### ***Pari opportunità***

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.

2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti dell'ente.

4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.



#### Art. 29

#### **Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)**

- 1 Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:
  - a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
  - b) mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici.

#### CAPO II

#### **ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA**

#### Art. 30

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

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 1° aprile 1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. Pertanto all'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 30% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente per ogni atto notificato, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche.
3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua.

#### Art. 31

#### ***Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale***

1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.
2. Qualora nascessero specifici progetti nel quale l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa si attiverà un confronto fra le parti sia per aggiornare il sistema di valutazione delle prestazioni sia per definire nuove modalità di applicazione per i part-time.





### **Art. 32**

#### **Salario accessorio del personale a tempo determinato.**

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto nell'arco dell'anno solare di riferimento almeno sei mesi di servizio; le somme erogate sono commisurate alla durata del rapporto nell'anno di riferimento.

### **Art. 33**

#### **Personale comandato.**

1. Al personale dell'Ente comandato o distaccato presso altre amministrazioni non si applicano le disposizioni di cui al presente CCDI in materia di trattamento economico accessorio, essendo questo disciplinato dall'Amministrazione presso cui il dipendente è comandato o distaccato e a carico di quest'ultima.
2. Al personale acquisito presso l'Ente tramite l'istituto del comando trova applicazione quanto previsto dall'articolo 32, commi 1 e 2, in materia di trattamento del personale assunto a tempo determinato.

### **Art. 34**

#### **Elevazione del limite Massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)**

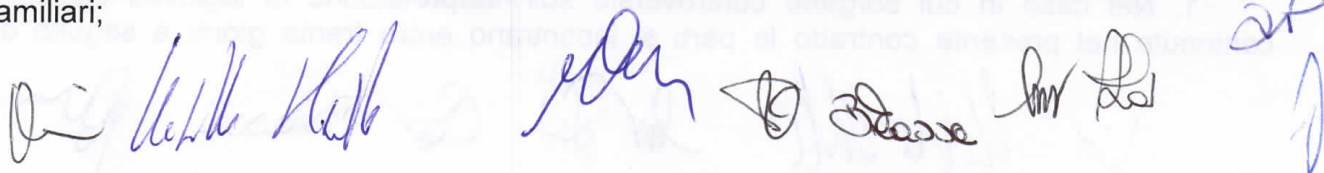
Per esigenze eccezionali il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art.14 del CCNL dell'1.4.1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue per un numero di dipendenti non superiore al 25% di quelli in servizio nell'Ente.

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

### **Art. 35**

#### **Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)**

1. Alle misure di sostegno indicate dalla norma contrattuale possono essere attribuite risorse (nei limiti delle disponibilità già stanziare dall'Ente).
2. In relazione all'istituto possono essere attivati i seguenti interventi:
  - a) sostegno all'iscrizione dei figli agli asili nido. Il contributo sarà riconosciuto al personale dipendente a tempo indeterminato;
  - b) concorso alle spese per i libri di testo per i figli e di dipendenti sino alla scuola secondaria di secondo grado;
  - c) incentivazione di iniziative di carattere culturale, ricreativo o sportivo a favore dei dipendenti;
  - d) favorire l'adesione a forme di assistenza sanitaria privata per i dipendenti ed i propri familiari;





- e) borse di studio per i figli dei dipendenti a tempo indeterminato risultanti particolarmente meritevoli;
- f) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti in favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;

#### **Art. 36**

##### **Le attività di formazione**

1. L'ente è impegnato a dare corso ad iniziative di formazione ed informazione del personale attraverso la adozione di uno specifico piano.
2. Con le modalità contenute nel piano di cui al punto precedente, viene garantita la possibilità di partecipazione di tutti i dipendenti, in modo differenziato, alle iniziative di formazione.
3. L'ente dà corso ad iniziative di formazione <sup>ANCHE</sup> in modo associato con altre amministrazioni.

#### **Articolo 37**

##### **Previdenza Complementare**

1. ~~A partire dall'anno 2019, fatti salvi i diritti maturati ad oggi dal personale dipendente, le risorse destinate alla previdenza complementare negoziale, transitano nel Fondo Perseo-Sirio.~~

SI RIMANDA A TAVOLO TENUTO

#### **CAPO III**

##### **LA COSTITUZIONE DEL FONDO**

#### **Art. 38**

##### **Integrazione della parte variabile del fondo**

1. Spetta all'ente la costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque prima dell'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. La integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'art. 67, co. 3, lett. h), e del co. 4, del CCNL 21 maggio 2018 è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, anche triennale, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che costituisce a tutti gli effetti una disposizione contrattuale e che di regola precede l'avvio delle trattative per la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo.

#### **CAPO IV**

##### **CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI**

#### **Art.39**

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

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di





specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

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

3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

#### **Art. 40**

##### ***Norme finali***

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

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

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

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there is a single, larger signature. To the right of the center, there are two more signatures, one of which appears to be a circular stamp or logo. On the far right, there is a small, stylized signature or mark.