

**COMUNE DI FIESSE  
PROVINCIA DI BRESCIA**

***IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2018/2020  
PARTE ECONOMICA ANNO 2018***

**Ipotesi Contratto Collettivo Integrativo**  
**del personale dipendente non dirigente del Comune di Fiesse**  
**per gli anni 2018- 2020**

Il giorno 17 del mese di dicembre dell'anno **2018**, presso la sede del Comune di Fiesse, Via XX Settembre n. 24, le parti negoziali composte da:

La **Delegazione di parte datoriale**, composta da:

- PASQUALE VITTORIO DE MARCO – segretario comunale - Presidente;
- SARA BODINI – Responsabile dei servizi finanziari.

e la **Delegazione di parte sindacale**, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

- ORNELLA EGGENTER – RAPPRESENTANTE OO.SS. FP-CGIL

Le parti prendono atto che presso il Comune non è costituita la Rappresentante sindacale unitaria sottoscrivono la presente ipotesi di C.C.I. del personale dipendente del Comune di Fiesse.

## **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 Premessa**

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che "La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali" richiamano l'oggetto e i principi della contrattazione integrativa a livello di Ente, di cui:

a) l'art. 3, comma 1, del CCNL 21.5.2018 del Comparto funzioni locali precisa che il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costituire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti;

b) l'art. 2 dell'Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:

- miglioramento della funzionalità dei servizi;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
- la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
- prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti; a) l'art. 12 del CCNL 21.5.2018 che modifica il sistema di classificazione previsto dall'art.3 del CCNL 31.3.1999. c) l'art. 8 del CCNL 21.5.2018, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti collettivi integrativi.

2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello;

### **Art. 2 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Fiesse e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

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

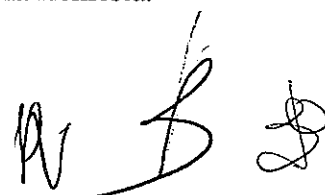
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.

4. La sua durata è triennale e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo salvo:

- a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

5. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, entro 30 giorni dalla pubblicazione della determinazione/deliberazione di costituzione del Fondo risorse decentrate.

6. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.



### **Art. 3 Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 CCNL 21.5.2018, sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.
2. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

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

### **Art. 4 Relazioni Sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.7, comma 2 del CCNL 21.5.2018, nei casi previsti, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.
3. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.
5. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.

### **Art. 5 Norme di comportamento e clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione integrativa e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

### **Art. 6 Informazione**

1. L'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
2. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 21.5.2018 su tutte le materie di cui agli articoli 5 e 7 del CCNL 21.5.2018 che prevedono il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
3. L'informazione sarà indirizzata a tutti i componenti delle RSU e alle OO.SS. posta elettronica ordinaria o certificata.

### **Art. 7 Materie di confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione.
2. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2 CCNL 21.5.2018:
  - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
  - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;

- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

### **Art. 8 Modalità di confronto**

1. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione.
2. I soggetti sindacali possono chiedere il confronto entro 5 giorni dall'informazione.
3. Il confronto può essere proposto anche dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione.
4. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
5. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione del confronto entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.
6. Durante il confronto le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
7. La parte datoriale è rappresentata al tavolo del confronto dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

### **Art. 9 Materie oggetto di contrattazione**

Sono oggetto di contrattazione le materie indicate nell'art. 7, comma 4, del CCNL del 21.5.2018, che si distinguono sostanzialmente in:

- materie più propriamente gestionali di cui alle lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t) z) del citato articolo – per le quali in caso di mancato accordo rimangono valide le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione;
- materie correlate al trattamento economico del personale dipendente di cui alle lettere a), b), c), d), e), f), g), h), i), j), u), v), w) del citato articolo, per le quali è necessario pervenire ad un accordo fra le parti e che, solo nel caso in cui il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, all'Ente è consentito in via provvisoria di provvedere unilateralmente.

### **TITOLO III - ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI**

#### **Art. 10 Diritto di assemblea**

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dall'art. 4 del CCNQ 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. 3 (dirigenti sindacali) comma 1 lettere da b) ad e) o dalla RSU unitariamente intesa del citato CCNQ.
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. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero 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 dalla disciplina in caso di sciopero vigente.

#### **Art. 11 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.
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 fax o a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.



## **TITOLO IV - FORME DI PARTECIPAZIONE E QUALITÀ DEL LAVORO**

### **Art. 12 Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

1. In applicazione dell'art. 57 del D.lgs. 165/2001 l'amministrazione comunale si impegna a costituire, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
3. L'Ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004.

### **Art. 13 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio, rischio e condizioni di lavoro, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

### **Art. 14 Formazione ed aggiornamento professionali**

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. A tal fine l'Ente, per gli anni 2018 - 2020, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente

e delle disponibilità di bilancio.

3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

- corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio;

- corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;

- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;

- favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta; - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;

- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti; - favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;

- favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;

- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2006, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;

- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;

- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

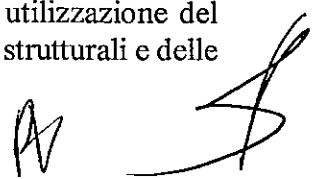
5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

6. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti, garantendo comunque la rotazione fra il personale interessato.

7. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

## **Art. 15 Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti**

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle



sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dai vigenti CCNL.

2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

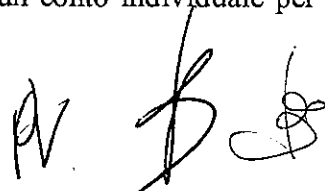
## **TITOLO V - ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO**

### **Art. 16 Lavoro straordinario**

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2018 il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 1.4.1999 risulta costituito con deliberazione della Giunta comunale n. 51 del 11.04.2018 e ammonta complessivamente a euro 1.872,38
2. Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).
3. Le parti concordano che, ai sensi dell'art. 14, comma 2, del CCNL 1/4/1999 e dell'art. 39 - CCNL 14/9/2000, per fronteggiare eventi straordinari e imprevedibili possono essere incrementate le risorse di cui all'art.1.
4. Le parti concordano altresì che per eventi eccezionali, devono intendersi:
  - tutti quegli eventi che, se pur prevedibili, non rientrano nell'ordinaria attività dei servizi, né sono inquadrabili nell'ambito di un preciso piano di attività finanziabili con le risorse ordinarie, oppure pur rientrando in eventi programmabili e di competenza, assumono il carattere di "eccezionalità" per la particolare e straordinaria dimensione o unicità
  - quelli che per l'urgenza con cui devono essere attuati (a titolo esemplificativo gli interventi a tutela dell'incolumità pubblica in connessione con eccezionali condizioni atmosferiche, interventi di protezione civile diretti a fronteggiare i danni conseguenti a eventi meteorologici);
4. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di febbraio il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno almeno due volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
7. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile di unità organizzativa.
8. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
9. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", nel caso in cui quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa.
10. Il limite massimo del lavoro straordinario stabilito dall'art. 38 CCNL 14.9.2000 e art. 7, comma 4, lettera s) del CCNL 21.5.2.2018, può essere elevato da 180 a 200 ore annue nelle seguenti ipotesi: a) per esigenze straordinarie ed imprevedibili;
- b) per fronteggiare eventi straordinari e imprevedibili, a seguito della mancata possibilità di assunzioni di personale, dettata da disposizioni legislative e finanziarie;
- c) per lo svolgimento di servizi di pronto intervento;
- d) per lo svolgimento di attività di supporto all'amministrazione comunale in occasione di eventi organizzati al di fuori dell'orario di lavoro.

### **Art. 17 Banca delle ore**

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



2. In applicazione dell'art. 38 CCNL 14.9.2000 e dell'art. 7, comma 4, lettera s) del CCNL 21.5.2018, nel conto delle ore confluiscono, su richiesta del dipendente, tutte le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo massimo di 100 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o necessità personali e familiari. 4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

4. I Responsabili di Area sono tenuti ad individuare i giorni di riposo settimanale del personale dipendente della struttura nel caso di mancata fruizione nei termini ordinari.

### **Art. 18 Calcolo e fruizione delle ferie**

1. Le ferie dovranno essere fruite per giornate intere, salvo che per motivate esigenze di servizio potranno essere fruite anche per mezza giornata solo qualora la giornata lavorativa preveda il rientro pomeridiano.

2. Le 4 giornate di riposo previste dalla legge n. 937/77 dovranno essere fruite a giornate intere unicamente entro l'anno solare in cui sono maturate.

### **Art. 19 Contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria, come previsto dall'art. 4 del CCNL 14.9.2000, rilevata la 31 dicembre di ciascun anno con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

3. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali; c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede i coinvolgimenti dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

4. L'Ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato),

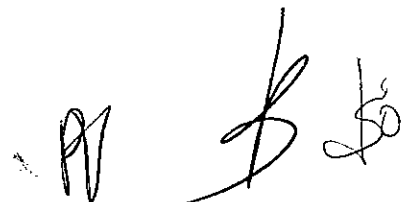
al termine del quale il dipendente dovrà rientrare a tempo pieno, fatto salvo eventuali proroghe nel rispetto della legge vigente.

### **Art. 20 Flessibilità orario di lavoro**

1. La flessibilità dell'orario di lavoro è pari a 30 minuti, essa può essere fruita, senza bisogno di richiesta alcuna, solo ed esclusivamente per posticipare, fino a sessanta minuti, l'entrata mattutina e/o pomeridiana. Qualora un dipendente fruisca della flessibilità è obbligato a posticipare, di norma, a fine giornata ed eccezionalmente entro il mese di maturazione del debito orario a sua scelta, l'uscita mattutina o pomeridiana per un ugual numero di minuti, in unica soluzione, come previsto dall'art. 27 del CCNL 21.5.2018.
2. La flessibilità dell'orario di lavoro non può essere utilizzata per anticipare l'entrata sia mattutina che pomeridiana.
3. Oltre la fascia di flessibilità autorizzata non è consentito effettuare ritardi rispetto all'orario di ingresso, fatto salvo che il dipendente non sia stato di volta in volta opportunamente autorizzato dal proprio Responsabile, con utilizzo dei permessi di cui all'art. 33bis CCNL 21.5.2018 per un massimo di 36 ore annue.
4. Per particolari esigenze di servizio o per le modalità dell'attività assegnata, o per temporanee carenze di organico in occasione di assenza di altro personale, il Responsabile dell'AREA può individuare specifiche casistiche di esclusione, in tutto o in parte, anche temporaneamente, dal godimento del beneficio della flessibilità di cui ai commi precedenti.
5. Per il personale con orari di lavoro diversi dall'ordinario la flessibilità è possibile solo se l'orario d'inizio lavoro coincide con quello dell'orario ordinario, diversamente la flessibilità è ridotta a 15 minuti.
6. Non è ammessa la flessibilità per il personale operaio e addetto alla polizia locale. 7. I dipendenti che non sono ammessi a fruire della flessibilità oraria, ai sensi del precedente comma, che effettuino, in via eccezionale, un ritardo sull'entrata non superiore ai 15 minuti, dovranno fornire le opportune giustificazioni al proprio Responsabile e possono essere autorizzati ad effettuarne il recupero nella stessa giornata.
8. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
  - b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
  - d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti

### **Art. 21 Orario multi periodale**

1. Ai sensi dell'art. 25 del CCNL 21.05.2018 la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno.
2. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno. 3. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multi periodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa da 13 a 26 settimane.



## **TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**

### **Art. 22 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 della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. In sede di prima applicazione del presente contratto, per l'anno 2018, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione del Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria n. 288 del 04.12.2018. Le risorse disponibili per l'anno 2018, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 24.753,72.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.
4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 30 del presente contratto integrativo.

### **Art. 23 Strumenti di primalità**

Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di primalità:

- b) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa;
- c) le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL
- d) premi correlati alla performance organizzativa;
- e) premi correlati alla performance individuale.

### **Art. 24 Criteri generali di ripartizione e destinazione delle risorse disponibili**

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
  - 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, 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;

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

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

3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi del presente contratto.

4. Le Parti convengono che la ripartizione di tali risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo i criteri e le modalità indicate nei successivi articoli e riassunte nel prospetto allegato B, fatta salva la possibilità di rideterminazione annuale degli importi complessivi.

5. Per il periodo dal 1/1/2018 fino al 31/12/2018 resta vigente il precedente contratto collettivo decentrato integrativo 2017. Pertanto sono riconosciute le seguenti indennità:

a) indennità di comparto;

b) indennità di rischio;

c) progressioni economiche storiche.

5. Il presente contratto integrativo destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lett. a), b), c), d), e), f) dell'art. 68 CCNL 21.5.2018 la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art. 67 comma 3 con esclusione delle lettere c), f) g).

b) alla performance individuale è destinato almeno il 30% delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f) g).

#### **Art. 25 Indennità di rischio**

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);

b) è quantificata in complessive €. 30 mensili (art. 41 del 22.1.2004);

c) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente dal responsabile del servizio.

2. Le attività soggette a rischio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

	<b>Prestazioni lavorative soggette a rischio</b>	<b>n. addetti</b>	<b>Somma prevista anno 2018</b>
1	Operaio	1	330,00

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 32.

4. La presente indennità sarà sostituita dall'indennità condizioni lavoro, in applicazione dell'art 70 bis del CCNL 21.5.2018, con decorrenza 01/01/2019.



## Art. 26 Indennità per specifiche responsabilità

1. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70 - *quinquies*, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, è prevista una indennità, cumulabile con quella dell'articolo successivo nella misura massima di € 350 annuali.
2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione dei compiti e funzioni	Indennità
Ufficiale di Stato civile, Anagrafe e elettorale	300,00
Addetto ufficio relazioni con il pubblico	200,00

## Art. 27 Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'art. 70 - *quinquies*, comma 1, del CCNL del 21.5.2018, prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 3.000,00.
2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.
3. Le parti convengono che le indennità per specifiche responsabilità possono essere erogate solo se ricorrono i seguenti presupposti:
  - a) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
  - b) le posizioni di lavoro devono essere caratterizzate da specifiche responsabilità in stretta correlazione con l'organizzazione degli uffici e dei servizi definita nell'organigramma approvato dalla Giunta e la concreta organizzazione del lavoro, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
4. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:

DESCRIZIONE DELLA SPECIFICA RESPONSABILITÀ	CAT.	IMPORTO
Istruttore tributi – responsabile procedimento tributi - commercio e servizi sociali	B	400,00
Istruttore anagrafe (responsabile procedimento anagrafe leve societaria)	C	500,00
Istruttore – responsabile procedimento personale– servizio sociali e scolatici	C	600,00
Istruttore – responsabile procedimento polizia locale	C	1.000

5. In applicazione del D.lgs. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità.
6. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in

applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. Tali risparmi derivanti rappresentano economie di bilancio.

7. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente ed è erogata mensilmente per 12 mensilità.

8. 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. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time.

9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 32.

#### **Art. 28 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018)
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003).

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile P.O. del Settore competente. Per le P.O. vi provvede il Segretario comunale.

#### **Art. 29 - Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge**

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del C.C.N.L. 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del C.C.N.L. 5/10/2001, si riferiscono a:

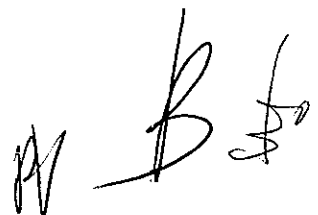
- a) proventi da sponsorizzazioni;
- b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque,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

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

3. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile P.O. del Settore competente.

5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 21.05.2018.



### **Art. 30 Premi correlati alla performance organizzativa**

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano della Performance.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.
4. **Per l'anno 2018 si stanZIA la somma di € 788,16.**

### **Art. 31 Premio correlato alla performance individuale**

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel Piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Il fondo destinato alla performance individuale viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$P.I. = F / \sum p \times p.i.$
---------------------------------

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

$\sum p$  = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
7. **Per la performance individuale nell'anno 2018 si stanZIA la somma di € 650,00.**

### Art. 32 Maggiorazione del premio individuale

1. Al 30% (con arrotondamento alla cifra superiore) dei dipendenti che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una **maggiorazione del premio individuale** nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente applicando la seguente formula:

$$P = F / [\sum \text{dip} + 0,3 \times (50\% \sum \text{dip})]$$

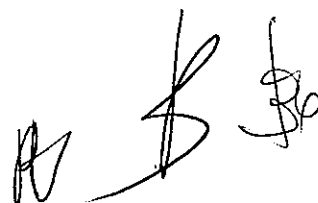
P = premio medio su cui applicare il 30%

F = quota fondo performance individuale da ripartire

$\sum \text{dip}$  = n. dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'ente

2. Ottenuto il premio medio viene calcolata la maggiorazione (30%) che moltiplicata per il numero dei dipendenti a cui spetta, dà la quota da portare in detrazione delle risorse per la performance individuale

3. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.



**TITOLO V**  
**Sezione polizia locale**  
**Art. 33 - Indennità di servizio esterno al personale polizia locale**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
  - 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.
4. Tale compenso è corrisposto mensilmente in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio e all'effettivo svolgimento di servizi esterni accertato dal responsabile del servizio in sede di liquidazione, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento.
5. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi esterni alla sede del comando/ente, superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.
6. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

**Art. 34 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.**

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del 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. 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. I suddetti compensi pertanto, in linea con la suddetta normativa e concili pareri della magistratura contabile, non incidono sulle spese di personale e sul fondo del salario accessorio.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi di cui al comma 1 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.
5. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
  - articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
  - articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018
  - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
  - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
  - al Regolamento comunale che sarà adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU.

## **TITOLO - DISCIPLINA DELLE RISORSE DESTINATE ALLA POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

### **Art. 35 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative**

1. A decorrere dal 31/12/2018 con valenza dal 1/1/2019, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;

a) Il fondo come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera f), viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O. applicando la seguente formula:

$$R = F / S_p \times p.i.$$

Dove:

- R= Retribuzione di risultato
- F = Fondo complessivo
- $S_p$  = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione
- p.i. = punteggio individuale

b) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione/ Piano

c) al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;

e) nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

f) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico.

## **TITOLO IX**

### **Disposizioni finali**

#### **Art. 36 Clausola finale**

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Allegato B)

**RIPARTIZIONE DEL FONDO 2018**

**A) RISORSE DESTINATE AL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO:**

<b>TOTALE VOCE A)</b>	<b>€ 3.391,11</b>
-----------------------	-------------------

**B) RISORSE DESTINATE ALLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI:**

Progressioni orizzontali anno 2018	€ 0,00
Totale progressioni orizzontali storiche	€
12.094,45	

<b>TOTALE VOCE B)</b>	<b>€ 12.094,45</b>
-----------------------	--------------------

**C) RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITÀ DI: RISCHIO, DISAGIO, MANEGGIO VALORI (art. 70-bis CCNL 21.05.2018):**

F1) Rischio €

<b>TOTALE VOCE F)</b>	<b>€ 330,00</b>
-----------------------	-----------------

**D) RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DI POLIZIA (art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018 - Indennità di servizio esterno):**

<b>TOTALE VOCE G)</b>	<b>€ 0,00</b>
-----------------------	---------------

**E) RISORSE DESTINATE A COMPENSARE PARTICOLARI POSIZIONI DI LAVORO E RESPONSABILITÀ DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE B C E D, QUALORA TALE PERSONALE NON RISULTI INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21.05.2018)**

<b>TOTALE VOCE</b>	<b>€ 2.500,00</b>
--------------------	-------------------

**F) RISORSE DESTINATE A COMPENSARE PARTICOLARI POSIZIONI DI LAVORO E RESPONSABILITÀ DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE B C E D, QUALORA TALE PERSONALE NON RISULTI INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21.05.2018)**

<b>TOTALE VOCE</b>	<b>€ 500,00</b>
--------------------	-----------------

**L) RISORSE DERIVANTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE CHE PREVEDONO SPECIFICI TRATTAMENTI ECONOMICI IN FAVORE DEL PERSONALE, DA UTILIZZARSI SECONDO QUANTO PREVISTO DALLE MEDESIME DISPOSIZIONI DI LEGGE, ED IN PARTICOLARE DEGLI INCENTIVI DA CORRISPONDERSI NEL 2018 IN RIFERIMENTO ALLE TECNICHE INERENTI CONTRATTI PUBBLICI DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE I CUI BANDI DI AGGIUDICAZIONE SONO STATI AGGIUDICATI PRIMA DEL 01.01.2018 (art. 67 comma 3 lett. c) CCNL 21.05.2018)**



<b>TOTALE VOCE</b>	<b><u>€ 4.500,00</u></b>
--------------------	--------------------------

<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE (almeno il 30% delle risorse variabili)</b>	<b>€ 650,00</b>
--	-----------------

<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>€ 788,16</b>
----------------------------------	-----------------

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE:**

- Dott. Pasquale Vittorio De Marco – Segretario Comunale P. De Marco
- Rag. Sara Bodini – Responsabile Area Economico – Finanziaria Sara Bodini

**I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. TERRITORIALI DI COMPARTO:**

- Eggener Ornella - OO.SS. territoriali CIGL Eggener Ornella

