

2022

**SCHEMA**  
**DI CONTRATTO COLLETTIVO**  
**DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**PER IL**  
**PERSONALE**



## INDICE

### CAPO I - CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

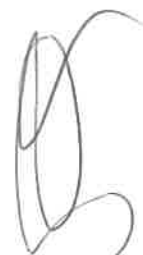
- Art. 1 - *Finalità*.....  
Art. 2 - *Campo di applicazione* .....  
Art. 3 - *Vigenza e ambiti del contratto* .....

### CAPO II - CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE (C.D. PRODUTTIVITÀ)

- Art. 4 - *Criteri generali per l'incentivazione della performance  
del personale (c.d. produttività)* .....  
Art. 5 - *Incentivazione collegata alla performance* .....

### CAPO III - ALTRE INDENNITÀ

- Art. 6 - *Indennità condizioni di lavoro*.....  
Art. 7 - *Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che com-  
portano specifiche responsabilità da parte del persona-  
le delle categorie B,-C e D non destinatario degli incari-  
chi di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 mag-  
gio 2018*.....  
Art. 8 - *Particolari responsabilità del personale delle categorie  
B, C e D attribuite con atto formale degli enti*.....  
Art. 9 - *Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal per-  
sonale della polizia locale*.....  
Art. 10 - *Compensi per il personale della polizia locale che svol-  
ge servizio esterno*.....  
Art. 11 - *Remunerazione del personale della polizia locale che  
svolge attività aggiuntive finanziate da privati*.....  
Art. 12 - *Criteri della forma di incentivazione del personale del-  
l'ufficio tributi per il maggiore gettito Ici e per il recupe-  
ro di evasione IMU e TARI*.....  
Art. 13 - *Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni as-  
sociate*.....  
Art. 14 - *Incentivazione del personale in telelavoro o in lavoro agi-  
le o smart working*.....  
Art. 15 - *Incentivazione del personale assunto con contratti di for-  
mazione e lavoro e dei dipendenti somministrati*.....





- Art. 16 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate .....
- Art. 17 - Reperibilità .....
- Art. 18 - Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei vigili ai fini della erogazione della indennità di turno .....
- Art. 19 - Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa .....

#### **CAPO IV - PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

- Art. 20 - La effettuazione delle progressioni orizzontali.....
- Art. 21 - I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali ....

#### **CAPO V - ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

- Art. 22 - Fasce di flessibilità orarie .....
- Art. 23 - La Banca delle Ore .....
- Art. 24 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.....
- Art. 25 - Pari opportunità .....
- Art. 26 - Orario multiperiodale .....
- Art. 27 - Modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario.....
- Art. 28 - Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali .....
- Art. 29 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%..-
- Art. 30 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.....
- Art. 31 -Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni .....

#### **CAPO VI - ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA**

- Art. 32 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori.....
- Art. 33 - Servizi minimi essenziali .....
- Art. 34 - Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario .....
- Art. 35 - I piani di welfare integrativo .....
- Art. 36 - Le attività di formazione .....

#### **CAPO VII - LA COSTITUZIONE DEL FONDO**

- Art. 37 - Integrazione della parte variabile del fondo .....





Art. 38 - *L'aumento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa ....*

**CAPO VIII - CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI**

Art. 39 - *Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo.....*

Art. 40 - *Norme finali .....*





# SCHEMA DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE

## CAPO I

### CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

#### Art. 1

##### *Finalità*

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

#### Art. 2

##### *Campo di applicazione*

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21 maggio 2018, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.

2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.

#### **AVVERTENZA sull'art. 3**

Il CCNL 21 maggio 2018 si riferisce al triennio 2016/2018. Si deve ritenere che i contratti decentrati sottoscritti prima della stipula del nuovo contratto nazionale del triennio 2019/2021, si continuano ad applicare.

#### Art. 3

##### *Vigenza e ambiti del contratto*

1. Il presente contratto si applica per il triennio successivo alla sottoscrizione e comunque fino alla entrata in vigore del nuovo contratto collettivo decentrato integrativo che sarà dettato in applicazione del CCNL 2016/2018.



2. I contenuti del presente contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, per la disciplina degli aspetti normativi, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse si intendono rinnovati tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

3. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.

4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

5. Ciascuna delle parti, in caso di contrasto sulla applicazione di clausole della contrattazione collettiva decentrata integrativa, può richiedere l'attivazione delle procedure per la attivazione del contratto decentrato di interpretazione autentica, per come disciplinato dai CCNL e richiamato dal presente contratto.

**CAPO II**  
**CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE**  
**DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE**  
**(C.D. PRODUTTIVITÀ)**

**Art. 4**

***Criteria generali per l'incentivazione della performance del personale (c.d. produttività)***

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 68, co. 2, lett. a) e b) del CCNL 21 maggio 2018 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata – secondo le modalità definite nel presente articolo – a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

2. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. Almeno il 30% della parte variabile del fondo, ad eccezione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto e delle risorse per il personale delle case da gioco, è destinato alla incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come maggioritaria, delle risorse di parte variabile con le esclusioni di cui al precedente periodo sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi.

3. La predetta finalità viene realizzata seguendo tre modalità di incentivazione della produttività:

a) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e dell'ente, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti alla ripartizione di tali risorse,

- che saranno attribuite a seguito dell'accertamento da parte dei Responsabile di Settore del grado di raggiungimento degli obiettivi e della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione, ivi compresi gli esiti della cd customer satisfaction (performance organizzativa);
- b) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi individuali assegnati a tutti i dipendenti dai Responsabili e che saranno attribuiti a seguito dell'accertamento da parte dei Responsabile di Settore del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione da parte dei dirigenti. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PEG ai singoli dirigenti, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (c.d. performance individuale);
  - c) il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Responsabile sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori, nonché anche con un carattere trasversale che può riguardare alcuni o financo tutti i settori. Anche in questi casi le risorse saranno attribuite a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte ed alla valutazione da parte dei Responsabili di settore. Anche queste risorse vanno considerate comprese nell'ambito della c.d. performance individuale.

4. Una quota di tale compenso può essere destinata alla incentivazione del personale parzialmente utilizzato dal comune e da una unione e/o da un'altra forma di gestione associata.

5. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al co. 3. In tale ambito al finanziamento dei progetti di innovazione di cui alla lett. c) del precedente co. 3, viene riservato almeno 1/3 delle risorse destinate alla incentivazione della produttività.

## Art. 5

### *Incentivazione collegata 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 che deve essere coerente con i principi dettati dal CCNL 21 maggio 2018 e dai D.Lgs. n. 165/2001 e n. 150/2009, per come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017.

2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi assegnati dai dirigenti e coerenti con quelli e definiti nel PEG tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori, nonché per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e per il possesso e/o miglioramento dei parametri di virtuosità dell'ente. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009. Nel caso in cui siano riferiti alle attività ordinarie, devono comunque determinare un miglioramento delle stesse in termini qualitativi e/o di risparmi e/o di riduzione dei termini e/o di ampliamento.

3. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi di cui alla lettera b) del co. 3 del precedente art. 4 (obiettivi assegnati dai dirigenti a tutto il personale) prevede la utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo co. 7 integrato, ai sensi del co. 8, con il valore dell'obiettivo assegnato dalla giunta su proposta dei responsabili.

4. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi di cui alla lett. c) del co. 3 del precedente art. 4 avviene sulla base della pesatura del rilievo degli obiettivi assegnati disposta dalla giunta e, la ripartizione tra i singoli dipendenti,

avviene per il 50% sulla base del rilievo e della complessità delle attività ad esse richieste per come valutata dal responsabile e per il 50% in relazione al peso potenziale di cui al successivo co. 7.

5. All'inizio del periodo di valutazione i Responsabili assegnano, in coerenza con gli obiettivi ad essi assegnati attraverso il PEG o analogo strumento di programmazione, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva. Tale assegnazione riguarda sia gli obiettivi di cui alla lett. b) che quelli relativi alla lett. c) del precedente art. 4, co. 3. Per l'assegnazione delle risorse di cui alla lettera a) del citato co. 3 del precedente art. 4, si deve fare riferimento ai parametri in cui si articola la performance organizzativa indicati nel sistema di valutazione dell'ente in coerenza con le indicazioni della Funzione Pubblica. Tali risorse saranno assegnate tra i singoli dipendenti per il 50% con riferimento agli obiettivi ed indicatori dell'intero ente e per il restante 50% con riferimento agli obiettivi ed indicatori della specifica articolazione organizzativa in cui il dipendente è utilizzato.

6. Gli obiettivi ed i parametri così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Responsabile preventivamente rispetto all'arco temporale in cui gli stessi devono essere raggiunti. In tale circostanza il dirigente provvede anche alla assegnazione/comunicazione degli altri fattori su cui verrà effettuata la valutazione, quali ad esempio gli indicatori dei comportamenti organizzativi e/o quelli delle competenze professionali etc.

◆ **Periodi di assegnazione alla struttura:** equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (mobilità verso altra struttura, pensionamento, malattia, ecc.).

7. Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Responsabili, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi.

8. A seguito di tale operazione viene stabilito il budget che corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto al budget iniziale che è definito sulla base delle seguenti fasce: punteggio fino a 50 punti, 0%; da 51 a 60 punti, 50%; da 71 a 80 punti, 70%; da 81 a 90 punti 80%; da 91 a 95 punti 90%; da 96 a 100 punti, 100%).

14. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi, con riferimento sia a quelli di cui alla lettera a) che alla lettera b) che alla lett. c) del co. 3 del precedente art. 4, sono ripartiti per il 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto nel grado di raggiungimento degli obiettivi loro assegnati come performance individuale di cui alla lett. b) del co. 3 del precedente art. 4, il migliore punteggio nell'ambito della stessa struttura e per il restante 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto il migliore punteggio nell'ambito degli obiettivi che sono stati conseguiti in misura più elevata nell'intero ente.

15. La valutazione è effettuata dal Responsabile, anche su proposta del titolare di posizione organizzativa, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal D.Lgs. n. 150/2009 per come da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal titolare di posizione organizzativa, in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale. La relativa metodologia è adottata dall'ente previa informazione e, a richiesta, confronto con i soggetti sindacali limitatamente ai criteri generali e ad esclusione della scheda. La misura del compenso è determinata con riferimento al valore percentuale del punteggio ottenuto, fermo restando quanto previsto dal successivo articolo 6.

16. I risparmi eventualmente ottenuti a seguito del mancato raggiungimento della soglia massima di punteggio da parte di tutto il personale ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo qualora siano alimentate da risorse di parte stabile del fondo, per come definito dal successivo articolo 6 ed in aggiunta alla differenziazione dallo stesso prevista.

17. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali ed in caso di sanzione disciplinare superiore alla multa.

### CAPO III ALTRE INDENNITÀ

#### Art. 6

##### *Indennità condizioni di lavoro*

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

2. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.

3. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma precedente in 3 euro per le attività disagiate, in 3 euro per quelle rischiose ed in 2 euro per quelle di maneggio valori per coloro che maneggiano oltre 25.822,84 euro annui ed in 1 euro al giorno per coloro che maneggiano cifre inferiori a tale soglia.

4. Per attività disagiate si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che comportano, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali. Tali sono in particolare quelle che richiedono un orario di lavoro con una o più sospensioni e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa (non comprendendo in tale ambito i rientri previsti in modo ordinario), con specifico riferimento al personale del servizio di trasporto scolastico.

5. Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. n. 347/1983 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile.

#### Art. 7

##### *Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatario degli incarichi di cui agli artt. 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018*

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui agli artt. 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018 e ad esclusione del personale della polizia locale, debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche eccezionalmente da maestranze esterne, nonché gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria/profilo.

2. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. Detti

provvedimenti, da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. L'assegnazione da parte del Responsabile, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto.

3. Le risorse destinate al finanziamento di questa indennità sono ripartite dalla giunta, previa informazione ai soggetti sindacali, tra i vari Settori in relazione alla misura del peso della posizione dirigenziale, al numero di dipendenti, al numero di sedi, alla tipologia dei procedimenti,

4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D e i relativi compensi, sono i seguenti e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di dipendenti che nell'ente non deve superare il ...% del personale in servizio e non deve superare il ...% del personale della categoria:

<b>Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D</b>	<b>Compensi annui</b>
Responsabilità, formalmente attribuita ai dipendente dal Responsabile, nei seguenti ambiti: 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio); 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee; 3) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore; 4) incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi; 5) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale; 6) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite.	Da € 500,00 ad € 3.000,00

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

6. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

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

8. L'ente, con deliberazione della giunta ripartisce la somma destinata al finanziamento di questa indennità tra i vari settori dell'ente.

#### **Art. 8**

##### ***Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti***

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70-quinquies, co. 2 del CCNL 21 maggio 2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D non

titolare di incarichi di posizione organizzativa, a cui, con atto formale del Responsabile, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

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

2. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del co. 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso.

3. Il compenso è assegnato nella misura di € 350 annui.

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

5. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso per ognuna di tali attività entro il tetto massimo di € 500 annui lordi. Questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori ad 1 mese diversi dalle ferie e dal congedo di maternità/paternità. Nel caso in cui un dipendente svolga sia attività previste dal presente articolo sia dal precedente art. 8, si darà corso unicamente alla erogazione della indennità di cui al precedente articolo con una maggiorazione di 150 euro annui.

6. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

## **Art. 9**

### ***Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale***

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

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

3. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Comandante, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categorie C e D. Detti provvedimenti, da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. L'assegnazione da parte del Comandante, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto.

4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D e i relativi compensi, sono i seguenti e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di personale della polizia locale che nell'ente non deve superare al ...% di quelli in servizio:

<b>Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D</b>	<b>Compensi annui</b>
Responsabilità riferite a personale della polizia locale di categoria C, individuato dal Comandante per coordinamento, formalmente affidato, per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità.	Da € 500,00 ad € 1.500,00
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D individuato dal Comandante, nei seguenti ambiti: 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio); 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee; 3) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 4 unità); 4) incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi; 5) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale; 6) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite. 7) grado rivestito non inferiore a ....	Da € 500,00 ad € 1.500,00

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

6. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

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

**Art. 10**

***Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno***

1. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno il 90% dell'impegno orario, all'estero è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro 6,00. L'importo di tale compenso può essere elevato fino a 10 euro per ogni giornata di lavoro in cui siano svolte le seguenti attività in modo esclusivo: pattugliamento nei quartieri a rischio, attività di prevenzione e controllo dell'abusivismo commerciale nelle spiagge, attività di controllo del rispetto dei tetti massimi di consumo alcolico e della non utilizzazione di stupefacenti durante le ore notturne .

2. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento della attività esterna. Condizione per la erogazione della indennità è che la stessa sia svolta all'esterno comunque per almeno il 60% dell'impegno orario. In questi casi la misura della indennità giornaliera è fissata in euro 5,00 per ogni giornata di lavoro.

3. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 60% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.

## **Art. 11**

### ***Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati***

1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi c.d. in conto terzi ed i cui oneri sono sostenuti dagli stessi, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'art. 56-ter del CCNL 21 maggio 2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.

2. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.

3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

## **Art. 12**

### ***Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito Ici e per il recupero di evasione IMU e TARI***

1. Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività relative all'Ici e/o al recupero di evasione IMU e TARI è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'ente e nel rispetto dei principi dettati dal legislatore, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione ed a condizione che l'ente abbia preventivamente approvato uno specifico progetto di miglioramento delle attività.

2. Tale compenso è ripartito tra il Responsabile, cui spetta 1/4 del totale delle risorse destinate a questo fine, ed i dipendenti dell'ufficio tributi, cui spetta un compenso pari al restante 3/4.

3. Le risorse sono ripartite dal Responsabile sulla base del seguente criterio:

- a) 50% in relazione al grado di impegno personale che è stato richiesto, valutazione effettuata dal Responsabile;
- b) 50% in relazione alla categoria di inquadramento, determinata come nella tabella relativa al peso potenziale di cui al co. 7 del precedente art. 5.

## **Art. 13**

### ***Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate***

1. Sulla base delle previsioni di cui agli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004 il comune provvede alla incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate.

2. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una unione è prevista la corresponsione, con una ripartizione proporzionale tra le due amministrazioni, di un compenso di 25 euro mensili. Tale compenso è corrisposto per i periodi di presenza effettiva e di svolgimento delle attività sia per il comune che per l'unione.

3. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una unione è consentita la erogazione della indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 17, co. 1, lett. f), del CCNL 1 aprile 1999 per come applicata dagli artt. 9 e 10 del presente contratto, da parte di ognuno dei due enti.

4. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una forma di gestione associata è prevista la corresponsione di una quota della indennità legata alla performance, c.d. produttività, sulla base della assegnazione di specifici obiettivi, per come previsto dal precedente articolo 4, comma 4. Tale quota è fissata dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa sia per del comune che dell'ente capofila della convenzione.

#### **Art. 14**

##### ***Incentivazione del personale in telelavoro o in lavoro agile o smart working***

1. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in modalità di telelavoro partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, c.d. produttività, e di specifiche responsabilità.

2. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in lavoro agile o smart working partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, c.d. produttività, e di specifiche responsabilità. A questo personale non vengono erogate di norma le indennità per il lavoro straordinario, la turnazione, la reperibilità, le condizioni di lavoro e per le attività aggiuntive svolte in giornata di festiva. La erogazione dei compensi di turnazione, reperibilità e condizioni di lavoro può essere disposta in via eccezionale, in presenza di condizioni straordinarie che devono essere adeguatamente motivate.

3. La erogazione del buono pasto al personale utilizzato in lavoro agile è rimesso alla deliberazione dell'ente che deve essere motivata in relazione alla presenza di specifiche motivazioni e non è oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa.

#### **Art. 15**

##### ***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.

#### **Art. 16**

##### ***Ripartizione del fondo per le risorse decentrate***

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. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di maggio di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.

4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le

indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'art. 68, co. 1, del CCNL 21 maggio 2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

5. Fino alla stipula definitiva del CCDI con cui si regolamentano i nuovi istituti introdotti dal CCNL 21 maggio 2018, si dà corso alla ripartizione del fondo per la contrattazione decentrata applicando le indennità previste dai contratti previgenti.

#### **Art. 17**

##### ***Reperibilità***

1. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 12 euro e viene raddoppiata nel caso di svolgimento di questa attività in giornate festive, anche infrasettimanali. La misura di questa indennità è aumentata a 13 euro per 12 ore per i dipendenti che sono collocati in reperibilità per più di 4 volte nell'arco dello stesso mese.

2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 10 per un numero massimo di 3 mesi, prevedendo – ove compatibile con le esigenze di servizio – la riduzione in misura corrispondente delle volte in cui gli stessi possono essere collocati in reperibilità nell'arco del mese.

#### **Art. 18**

##### ***Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei vigili ai fini dell'erogazione della indennità di turno***

1. Ai fini del riconoscimento della indennità di turno la distribuzione equilibrata ed avvicinata viene calcolata su base semestrale.

2. Il numero di turni notturni può essere elevato dall'ente fino a 15 nell'arco di un numero di mesi non superiore a 3 che sono previamente individuati dall'ente in presenza di specifiche e comprovate ragioni di interesse collettivo, quali ad esempio la vocazione turistica del territorio.

#### **Art. 19**

##### ***Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa***

1. La misura della 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 della indennità di posizione e di risultato, è determinata nel seguente modo:

- a) 5% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 51 e 60 punti su 100;
- b) 10% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 61 e 75 punti su 100;
- c) 15% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 76 e 80 punti su 100;
- d) 20% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 81 e 90 punti su 100;
- e) 25% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 91 e 95 punti su 100;
- f) 30% della indennità di posizione per punteggi superiori a 96 punti su 100.

2. Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato spettanti ai sensi del precedente comma è di importo inferiore al 15% i risparmi implementano il fondo per la contrattazione

decentrata del personale e sono utilizzati per la incentivazione della performance individuale. Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato spettanti ai sensi del precedente comma è di importo superiore al 15% i compensi spettanti ai singoli sono decurtati in misura proporzionale così da rientrare nell'ambito delle somme destinate al finanziamento di questi compensi.

#### CAPO IV PROGRESSIONI ORIZZONTALI

##### Art. 20

##### *La effettuazione delle progressioni 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) non superiore comunque al ... e comunque in nessun caso oltre il 50%, 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, delle indennità dovute al personale educativo 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 c.d. differenziale delle progressioni economiche derivante dagli aumenti disposti dai contratti nazionali.

3. La decorrenza delle progressioni economiche non può essere precedente al 1° gennaio dell'anno in cui viene definitivamente sottoscritto il contratto decentrato ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.

4. Le progressioni sono, sulla base delle previsioni dettate dall'ente in uno specifico regolamento, effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 categorie e possono, in aggiunta, essere effettuate anche in modo distinto per ognuna delle articolazioni organizzative dell'ente.

##### Art. 21

##### *I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali*

1. Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono fissati dall'art. 16 del CCNL del 21 maggio 2018.

2. Ad integrazione di questi criteri si prevede che:

- a) Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione immediatamente precedente riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei ventiquattro mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto e per il personale in precedenza assunto a tempo determinato presso lo stesso ente e per la stessa categoria e l'identico profilo.
- b) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente; tale graduatoria viene formata per ogni singolo settore.

- c) Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza. Per il personale in servizio da meno di 3 anni, il punteggio della valutazione viene proporzionato su 3 anni. Per il personale assunto in mobilità si utilizzano i punteggi della valutazione conseguita nell'ente in cui si prestava servizio.
- d) I criteri di valutazione sono quelli utilizzati, ai sensi delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, per la erogazione della indennità di produttività.
- e) L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima dello 80% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente.
- f) A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

3. Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto decentrato integrativo che le finanzia.

4. Il criterio della valutazione media dell'ultimo triennio sarà integrato dallo specifico regolamento dell'ente con l'attribuzione di un punteggio massimo pari al 50% di quello attribuito sulla base della valutazione media del triennio precedente in relazione alla esperienza maturata nello stesso profilo personale sulla base della valutazione del dirigente e, per un punteggio massimo pari al 30%, per gli esiti delle attività formative svolte nel triennio precedente che sono state certificate, quali ad esempio superamento degli esami per la patente europea dei computer, conseguimento di una attestazione di conoscenza di lingua straniera, conseguimento di un ulteriore titolo di studio legalmente riconosciuto, dei corsi di formazione con rilascio di attestazione di superamento.

## CAPO V

### ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 22

##### *Fasce di flessibilità orarie*

1. Le amministrazioni, compatibilmente con le esigenze organizzative e nel rispetto dei vincoli contrattuali sulla durata dell'orario di lavoro, possono prevedere fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita. 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, co. 4, CCNL 21 maggio 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 di riferimento e previa informazione al servizio personale articolazioni flessibili ulteriori dell'orario di lavoro, che comunque garantiscano la loro presenza in ufficio tra le ore 10 e 13 ed a condizione che non vi siano impatti negativi con le attività svolte ed i servizi erogati.

5. I dipendenti in lavoro agile o smart working sono tenuti a svolgere l'orario settimanale previsto per tutto il personale e devono garantire la connessione con l'ente e la risposta agli utenti per tutte le giornate nel periodo compreso tra le 9 e le 13, nonché nei periodi aggiuntivi decisi dai

responsabili per specifiche esigenze di servizio. Questi dipendenti possono svolgere la loro prestazione lavorativa nell'arco temporale compreso tra le 7.30 e le 20,00, fatti salvi i vincoli di garantire la connessione con l'ente di cui in precedenza.

### **Art. 23**

#### ***La Banca delle Ore***

1. È istituita la Banca delle Ore, 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 90 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.

### **Art. 24**

#### ***Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili***

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. Nell'attuazione di tali iniziative e nel controllo della effettiva applicazione è sentito il medico competente.

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 al D.Lgs. n. 81/2008. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine 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.

### **Art. 25**

#### ***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. 26**

##### ***Orario multiperiodale***

Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multiperiodale di cui all'art. 25 del CCNL 21 maggio 2018 è fissato, rispettivamente, in 20 su base annua per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

#### **Art. 27**

##### ***Modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario***

1. La delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale prendono atto che l'orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, co. 4, lett. b) e c), del CCNL del 6 luglio 1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è ridotto a 35 ore medie settimanali.

2. I maggiori oneri derivanti dalla applicazione di questa disposizione sono fronteggiati prioritariamente tramite la riduzione del fondo per il lavoro straordinario nella misura del ...% rispetto al 1999. Tali risparmi determinano economie per il bilancio dell'ente.

3. Le parti concordano di procedere con cadenza annuale – nei servizi interessati – ad una verifica circa i presupposti e le condizioni per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22 del CCNL dell'1 aprile 1999. Gli esiti delle verifiche effettuate dall'ente e dal collegio dei revisori dei conti sulle iniziative stabili di risparmio, a partire dalla riduzione del lavoro straordinario, che sono la condizione per la riduzione dell'orario di lavoro del personale turnista, sono comunicati annualmente, entro il mese di febbraio, ai soggetti sindacali al fine di dare corso tempestivamente alla adozione delle misure che si rendono necessarie.

4. Le proposte per l'organizzazione delle nuove articolazioni dell'orario di lavoro sono demandate ai Responsabili di Settore.

#### **Art. 28**

##### ***Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali***

L'arco temporale entro cui, ai sensi dell'art. 22, co. 2, del CCNL 21 maggio 2018, deve essere verificato il rispetto del tetto orario massimo di 48 ore medie settimanali può essere aumentato fino al tetto massimo di ulteriori 6 mesi in presenza di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati che sono previamente individuate dall'ente, sentiti i soggetti sindacali.

#### **Art. 29**

##### ***Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%***

1. Le parti concordano che è possibile un incremento del 10% rispetto al tetto massimo per ogni categoria dei dipendenti in part time nei casi di dipendenti con parenti di 1°-2° grado che siano:

- in gravi condizioni di salute;
- con gravi situazioni di disagio.

### Art. 30

#### ***Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi***

Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.



### Art. 31

#### ***Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni***

1. Oltre al personale di cui all'art. 23, co. 8, secondo periodo, del CCNL 21 maggio 2018 sono esentati dai turni notturni a richiesta i dipendenti di cui al primo periodo della citata disposizione contrattuale.

2. Compatibilmente con le esigenze di servizio nella individuazione del personale assegnato ai turni notturni si tiene conto delle disponibilità individuali.



## CAPO VI

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

### Art. 32

#### ***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 35% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche.

3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori, per il 50% in proporzione alle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria, e per il restante 50% in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente.



### **Art. 33**

#### ***Servizi minimi essenziali***

1. Pur non essendo cambiati i servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, ma essendoci in atto un processo di aziendalizzazione, gestione associata e/o esternalizzazione le parti concordano di individuare entro 60 giorni:

- le categorie e i profili professionali coinvolti sul tema oggetto del presente articolo;
- i contingenti di personale coinvolto suddivisi per categoria e profilo professionale.

2. L'esercizio del diritto di sciopero va temperato con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà, alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione e alla libertà di comunicazione. Le prestazioni indispensabili vanno erogate anche nell'evenienza di sciopero, sia mediante l'astensione dallo sciopero di quote strettamente necessarie di lavoratori tenuti a tali prestazioni, sia mediante forme di erogazione periodica, cioè con fascia oraria ridotta.

### **Art. 34**

#### ***Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario***

1. Per esigenze eccezionali, il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1 aprile 1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue per un numero di dipendenti non superiore al 25% di quelli in servizio nell'ente ed utilizzati per compiti di supporto agli organi istituzionali.

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

### **Art. 35**

#### ***I piani di welfare integrativo***

1. Nell'ente si dà corso alla attivazione dei seguenti benefici che hanno natura assistenziale o sociale in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie ...

2. I relativi oneri sono a carico del bilancio dell'ente e rientrano nel tetto di quanto destinato dall'ente allo stesso titolo nell'anno 2017. Le risorse derivanti dai proventi delle sanzioni per l'inosservanza del codice della strada, nel tetto dello ...% di quanto incassato, sono destinate al finanziamento delle polizze integrative per il personale della polizia locale tramite il versamento di contributi al fondo Perseo Sirio. Per i dipendenti che hanno già aderito a fondi diversi i versamenti possono continuare, a richiesta degli stessi, ad essere effettuati presso tali fondi.

### **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 in modo associato con altre amministrazioni.

**CAPO VII**  
**LA COSTITUZIONE DEL FONDO**

**Art. 37**

***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.

3. La integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera i) e del comma 5, lettera b) del CCNL 21 maggio 2018 è rimessa, nel rispetto dei vincoli dettati dal citato CCNL e nel tetto del salario accessorio, alla autonoma valutazione dell'ente.

4. La destinazione al fondo per il salario accessorio del personale delle somme aggiuntive di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 è oggetto di informazione ai soggetti sindacali.

**Art. 38**

***L'aumento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa***

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo può decidere l'aumento delle risorse destinate nel 2017 al salario accessorio delle posizioni organizzative, provvedendo al contestuale taglio nella stessa misura delle risorse di parte stabile del fondo per la contrattazione decentrata.

2. La destinazione al fondo per le posizioni organizzative delle somme aggiuntive di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 è oggetto di informazione ai soggetti sindacali.

**CAPO VIII**  
**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 image shows a handwritten signature in black ink, which appears to be "Gazem Ghalib". Above the signature, there is a circular stamp or seal, partially obscured by the ink. The signature is written in a cursive style.